



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Construyendo Puentes hacia el Bienestar laboral: Percepciones sobre bienestar laboral en empresas privadas de las Trabajadoras Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2023

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Neri Elizabeth CALSINA MAMANI

ASESOR

Mg. Carlos Eduardo CÁCERES TORRES

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Calsina, N. (2024). *Construyendo Puentes hacia el Bienestar laboral: Percepciones sobre bienestar laboral en empresas privadas de las Trabajadoras Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Neri Elizabeth Calsina Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77145478
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-9203-9035
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Cáceres Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25783162
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5621-7028
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Esther Judit Vidal Cordova
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08436578
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Blanca Noemí Cosavalente Gutiérrez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08397681
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Douglas Yohel Romero Varela
Tipo de documento	PASAPORTE
Número de documento de identidad	E943169
Datos de investigación	

Línea de investigación	E.4.7.7. Trabajo Social y alternativas para la intervención profesional
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Centro poblado: Ciudad Universitaria Calle: Carlos German Amezaga 375 Latitud: -12.056423 Longitud: -77.084333
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023
URL de disciplinas OCDE	Otras ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.00



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO DE
PREGRADO

**ACTA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
TRABAJO SOCIAL**

*En Lima a los dieciocho días del mes de junio del dos mil veinticuatro, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia de la Dra. Esther Judit Vidal Córdoba y con la asistencia de los miembros del Jurado y de la Vicedecana Académica de la Facultad, se inició la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller: Neri Elizabeth Calsina Mamani, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, titulada:*

“Construyendo Puentes hacia el Bienestar laboral: Percepciones sobre bienestar laboral en empresas privadas de las Trabajadoras Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2023”

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

15 (Quince)

*El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller: Neri Elizabeth Calsina Mamani el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL** y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:*

Dra. Esther Judit Vidal Córdoba
Presidente

Lic. Blanca Noemí Cosavalente Gutiérrez
Miembro

Mg. Douglas Yohel Romero Varela
Miembro

Mg. Carlos Eduardo Cáceres Torres
Asesor

Vicedecana Académica



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Carlos Eduardo Cáceres Torres en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Directoral N°007-2023-EPTS-FCCSS-UNMSM, de la tesis de investigación académica, cuyo título es “***Construyendo Puentes hacia el Bienestar: Percepción del bienestar en empresas privadas de las egresadas de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2023***” presentado por la bachiller **Neri Elizabeth Calsina Mamani**, para optar al título profesional de **Licenciada en Trabajo Social**, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **16% de similitud**, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Firma del asesor(a)

DNI: 25783162

Nombres y apellidos del asesor: CARLOS EDUARDO CACERES TORRES



DEDICATORIA

El empeño de este trabajo de investigación se los dedico a mis padres por ser mi motivo y apoyo incondicional durante todo este proceso, por haber confiado y apostado en mí en todo momento, por el empuje a lo largo de los años, por su sacrificio y esfuerzo por sacarme adelante y ser una persona de bien.

A mi familia, por los consejos y las motivaciones que siempre me dieron a lo largo de mi del proceso de la realización de la tesis

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi sincera gratitud a todas las personas que han contribuido significativamente a la realización de esta tesis en este momento de mi carrera universitaria.

Agradezco las palabras de apoyo de Teófilo Calsina y Filomena Mamani, que me han ayudado a seguir adelante incluso en las circunstancias más difíciles. Esta tesis es un tributo de apoyo y dedicación.

Al profesor y asesor Mg. Carlos Cáceres, expreso mi profundo agradecimiento por el apoyo y orientación durante el proceso de investigación, porque sin su motivación no hubiera sido posible.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
INNTRODUCCIÒN	7
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÒN	9
1. Situación Problemática	9
2. Formulación del Problema	10
3. Justificación	10
4. Objetivos	11
4.1. O. General	11
4.2. O. Especifico	12
CAPITULO II: MARCO TEORICO	13
1. Antecedentes de la investigación	13
2. Enfoques teóricos	24
3. Base Normativa	26
4. Marco Conceptual	31
5. Hipótesis	40
5.1. H. General	40
5.2. H. Específicos	40
CAPITULO III: METODOLOGIA	41
1. Diseño de Investigación	41
2. Población de estudio	42
3. Muestra	42
4. Técnicas de recolección de datos	43

5. Instrumentos	44
6. Validación del instrumento	44
7. Técnicas para el procesamiento de información	45
8. Aspectos éticos	45
9. Recursos	46
CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS	47
1. Bienestar laboral y acciones de las Trabajadoras sociales	47
2. Coordinación con otras dependencias y funciones del trabajador social	55
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS	74
Anexo 01: Consentimiento informado	74
Anexo 02: Guía de entrevista	75

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal conocer las percepciones de los trabajadores sociales respecto al bienestar laboral y la coordinación con otras dependencias describiendo sus funciones y logros en empresas privadas con más de 100 empleados en Lima durante el año 2023. En un contexto en el que el bienestar laboral ha evolucionado significativamente, los trabajadores sociales desempeñan un papel vital al reconocer y abordar los desafíos humanos y sociales que pueden surgir como consecuencia de la actividad laboral. Su labor se enfoca en identificar las necesidades de los trabajadores, anticiparse a posibles dificultades y brindar orientación para mejorar el rendimiento y la calidad de vida en el entorno de trabajo. Esta contribución no solo beneficia a los empleados al promover su bienestar y satisfacción, sino que también tiene un impacto positivo en la eficacia y el éxito de las organizaciones, al crear un ambiente laboral más saludable y productivo.

El enfoque de estudio elegido es cualitativo, con énfasis en la exploración y comprensión a través de las perspectivas y experiencias de los trabajadores sociales empleados en empresas del sector privado. Los datos se recogen a través de una entrevista estructurada, lo que permite el análisis y la reflexión sobre las experiencias de los participantes en el ámbito del bienestar laboral.

Los resultados de las entrevistas muestran diversos puntos de vista sobre el bienestar laboral, las medidas adoptadas en este sentido y las iniciativas sociales que se llevan a cabo en las empresas privadas. Las percepciones destacan la importancia de atender las necesidades de los empleados en lo que respecta a su salud, satisfacción y conciliación de la vida laboral y familiar. Los limitados recursos destinados a apoyar el bienestar laboral de los empleados la cual son sólo un ejemplo de un problema común.

Palabras Claves: Bienestar laboral, Trabajadoras Sociales, empresas

INTRODUCCIÒN

El bienestar laboral es un aspecto fundamental que influye directamente en la calidad de vida y el desarrollo personal de los trabajadores en cualquier ámbito laboral. En el contexto de las empresas privadas, donde se busca maximizar la productividad y el rendimiento, el bienestar laboral de los trabajadores puede enfrentar desafíos significativos. Esta tesis tiene como objetivo conocer las percepciones de los trabajadores sociales respecto al bienestar laboral y la coordinación con otras dependencias describiendo sus funciones y logros en empresas privadas de más de 100 trabajadores en Lima durante el año 2023.

El entorno laboral en empresas privadas puede presentar diversas tensiones y presiones que afectan la salud física y emocional de los empleados. Las altas demandas de trabajo, la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional, la inseguridad laboral, y la exposición a situaciones de estrés y conflicto, son solo algunos de los factores que pueden comprometer el bienestar laboral de los trabajadores.

En este contexto, las Trabajadoras Sociales desempeñan un papel crucial al ofrecer un enfoque holístico y comprensivo para abordar los desafíos del bienestar laboral. Su capacitación y experiencia en el campo de la asistencia social les permiten identificar las necesidades y preocupaciones de los trabajadores, así como desarrollar intervenciones y programas que promuevan un ambiente laboral saludable y propicio para el desarrollo personal y profesional.

A lo largo de esta tesis, se identificarán las organizaciones del área donde se desempeñan las trabajadoras sociales con las otras dependencias para garantizar el bienestar laboral, es decir la interrelación que existe con otras áreas o el trabajo interdisciplinario que existe con otros profesionales. En relación a ello, se describirán las acciones y estrategias que realizan las trabajadoras sociales en el área que se desempeñan en las empresas privadas. También, se describirán las funciones del trabajador que vienen cumpliendo en relación al clima laboral, salud física y mental. Además, se detallará sobre las percepciones sobre los logros o resultados de su labor como trabajador social

Con esta investigación, se pretende contribuir a una mayor comprensión de la importancia del bienestar laboral en empresas privadas y el rol que desempeñan las trabajadoras sociales en el desarrollo integral de los trabajadores. Asimismo, se espera

que los resultados y conclusiones obtenidos en esta tesis sirvan como base para la implementación de políticas y prácticas que favorezcan un ambiente laboral saludable y propicio para el crecimiento y bienestar laboral de los empleados en el ámbito privado.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos. En el capítulo inicial se presenta la situación problemática en la que se formula claramente el problema de estudio, la formulación del problema, la justificación y objetivos de investigación. El siguiente capítulo se plasma el marco teórico, donde se desarrolla los antecedentes internacionales y nacionales, enfoques teóricos, marco conceptual y las hipótesis. El tercer capítulo se desarrolla la metodología mediante el enfoque cualitativo para la recopilación y análisis de datos, se explica los procedimientos y técnicas que se utilizarán, así como la forma en que se llevará a cabo la investigación de campo. En el cuarto capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos por categoría, subcategorías y códigos, lo que permitirá una comprensión más profunda de la problemática estudiada. Seguido se encuentran las conclusiones, lo que permite responder al problema de la investigación planteado. Por último, están las recomendaciones basadas en las conclusiones obtenidas. Finalmente se encuentra la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Situación Problemática

En el ámbito empresarial, el enfoque hacia el bienestar laboral ha experimentado un desarrollo significativo con la participación de trabajadores sociales. Estos profesionales desempeñan un papel fundamental en la mejora de las empresas al reconocer y abordar los problemas humanos y sociales que pueden surgir como consecuencia del trabajo. Su labor se centra en identificar las necesidades de los trabajadores, anticiparse a posibles desafíos y brindar orientación que contribuya a la mejora del rendimiento.

A nivel nacional, un estudio llevado a cabo en 2018 en una empresa de Arequipa tuvo como objetivo analizar los niveles de bienestar laboral entre los empleados. Este estudio permitió evaluar el grado de bienestar laboral experimentado por el personal de la empresa, revelando resultados regulares en diversas dimensiones, tales como la dirección y liderazgo en la organización, las oportunidades de promoción, la satisfacción con las tareas laborales y los beneficios ofrecidos. (Quenaya, 2018).

En este contexto, el área donde se desempeñan las trabajadoras sociales dentro de las empresas adquiere una relevancia importante para el bienestar laboral y la satisfacción de los trabajadores. Por esta razón, resulta esencial comprender cómo las organizaciones estructuran y gestionan el área donde se desempeñan las trabajadoras sociales en las empresas.

Debido a la preocupación del funcionamiento del área donde se desempeñan las trabajadoras sociales en las empresas, tanto a nivel internacional como nacional, se ha evidenciado que los trabajadores no experimentan un nivel adecuado de bienestar laboral, tal como se refleja en diversos estudios. En este sentido, surgen preguntas de investigación para los Trabajadores Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes laboran en grandes empresas y cuentan con uno o más años de experiencia laboral. Estas preguntas buscan indagar sobre los factores que inciden en el bienestar laboral de los trabajadores en este contexto específico y cómo los profesionales de trabajo social pueden contribuir a mejorarlo.

Mediante este enfoque investigativo, se aspira a comprender de manera más profunda y precisa cómo se puede mejorar el bienestar laboral en el ámbito empresarial,

particularmente para aquellos trabajadores que forman parte de una empresa privada. El conocimiento generado a partir de esta investigación podría tener un impacto positivo tanto en la calidad de vida de los trabajadores como en la eficiencia y el rendimiento de las empresas en las que se desempeñan.

2. Formulación del Problema

General

¿Cuáles son las percepciones de las Trabajadoras Sociales sobre el bienestar laboral y la coordinación con otras dependencias describiendo sus funciones y logros en empresas privadas de Lima con más de 100 trabajadores durante el año 2023?

Específicos

- a) ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores sociales sobre el bienestar laboral en empresas privadas de Lima con más de 100 trabajadores durante el año 2023?
- b) ¿Cómo se organiza la coordinación entre las diferentes áreas o dependencias para asegurar el bienestar laboral en empresas privadas de Lima con más de 100 trabajadores durante el año 2023?
- c) ¿Cuáles son las funciones que realizan las Trabajadoras Sociales en este contexto y cuál es la percepción acerca de los logros en empresas privadas de Lima con más de 100 trabajadores durante el año 2023?

3. Justificación

Como ya se ha mencionado, en las empresas privadas se busca maximizar la productividad y las ganancias, por lo que se exige el máximo desempeño y esfuerzo posible a sus trabajadores. Esta exigencia puede resultar problemática para los trabajadores ya que a veces puede comprometer su salud mediante la sobreexigencia o el desgaste. Ante ello, muchas empresas instituyen departamentos y organismos internos para que las labores realizadas y el ambiente organizacional no comprometan el bienestar laboral de los trabajadores.

Estos departamentos y organismos vendrían a estar siendo dirigidos por trabajadores sociales profesionales capacitados en la gestión de diferentes problemas laborales. Son estos trabajadores sociales los que hacen posible que el espacio laboral

provea un bienestar laboral para todos los empleados.

Ante lo mencionado, resulta necesario investigar sobre las percepciones de los trabajadores sociales respecto al bienestar laboral en empresas del sector privado de Lima.

Así también el bienestar laboral es fundamental debido a que genera un buen ambiente óptimo para el desarrollo de su trabajo diario, es decir influye en la satisfacción y por lo tanto en sus competencias.

En ese sentido, la importancia de la intervención de trabajo social en las empresas, ya que mediante sus funciones se logra establecer un ambiente armonioso y digno que trasciende las relaciones laborales y consideración entre el empleador y los trabajadores. Es por ello que se propone brindar a las empresas un conjunto de argumentos teóricos y prácticos que les ayude a comprender la importancia del área de bienestar.

De esta forma, el presente estudio de investigación se fundamenta en el desarrollo en el ámbito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible N°3 “Salud y Bienestar”, ya que es un derecho gozar de un bienestar laboral dentro de las organizaciones e instituciones.

Por ende, el presente trabajo de investigación permitirá describir cómo se organizan las áreas o dependencias dentro de las empresas para garantizar el bienestar laboral y a su vez las funciones del trabajador social que viene cumpliendo dentro de las organizaciones y las percepciones sobre sus logros de sus labores.

Por otro lado, este estudio realizado tendrá como finalidad describir el contexto del área donde se desempeñan los trabajadores sociales dentro de las empresas de una forma objetiva para ampliar y aportar conocimientos acerca del bienestar laboral en empresas.

A nivel práctico se busca conocer cómo las empresas se organizan para garantizar un bienestar laboral, así mismo para incitar a la reflexión sobre el bienestar laboral en las empresas. Para ello se utilizará un instrumento tanto estructurado con preguntas abiertas, debido a que se realizará de forma cualitativa.

En resumen, muestra una importancia general, debido a que no hay muchas investigaciones desde el enfoque y mirada de un trabajador social.

Viabilidad

La presente investigación se confirmó con la disponibilidad de los trabajadores sociales egresados de la base 15, 16 y 17 de la Universidad Nacional Mayo de San Marcos, quienes actualmente se encuentran laborando en empresas privadas con más de 100 trabajadores. Este acceso se logró mediante las redes sociales, la cual se tuvo el contacto y la predisposición de las entrevistados.

4. Objetivos

4.1. O. General

Conocer las percepciones de los trabajadores sociales respecto al bienestar laboral y la coordinación con otras dependencias describiendo sus funciones y logros en empresas privadas de más de 100 trabajadores en Lima durante el año 2023.

4.2. O. Especifico

- a)** Determinar las percepciones de los trabajadores sociales acerca del bienestar laboral en empresas privadas de más de 100 trabajadores en Lima durante el año 2023
- b)** Identificar la coordinación entre las diferentes áreas o dependencias para asegurar el bienestar laboral en empresas privadas de Lima con más de 100 trabajadores durante el año 2023
- c)** Describir las funciones que desempeñan los trabajadores sociales y conocer su percepción sobre los logros o resultados de su labor en empresas privadas de Lima con más de 100 trabajadores durante el año 2023

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

Las investigaciones relacionadas al bienestar laboral en empresas privadas han aumentado en los últimos años debido a que se ha vuelto un tema de creciente importancia tanto a nivel internacional y nacional. El estrés laboral y la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional son desafíos comunes que afectan a los trabajadores en todo el mundo. Diversos estudios e investigaciones han explorado esta problemática revelando la relación entre la cultura organizacional, el compromiso de los empleados y su satisfacción laboral. En ese sentido, se puede resaltar las siguientes investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional.

- **Antecedentes Internacionales**

La Universidad de Salamanca realizó un estudio en España titulado "Estrés laborales y bienestar en el trabajo en tripulantes de cabina de pasajeros de aeronáutica". En él se hace referencia a que el estrés no es sólo un factor que amenaza el bienestar laboral en el trabajo, sino que también es un factor clave en la descomposición de la vida personal y social de las personas, ya que la mayoría de las contribuciones que se dan a este estrés provienen de la falta de estabilidad laboral, la excesiva presión de los empleadores y el ambiente de trabajo que promueve el estrés. Los autores exponen un modelo que demuestra cómo el factor humano, ante problemas laborales, ambientales y extralaborales, es propenso a accidentes, falta de adherencia al trabajo y enfermedades psicosomáticas. Todo ello se resume en un concepto de estrés laboral que repercute directamente en la salud del trabajador y en la productividad de la empresa. También se menciona el hecho de que los trabajadores son ligeramente más propensos al estrés laboral y a sus desencadenantes que al bienestar laboral y a los mecanismos de afrontamiento que nos llevan a él. Esto se ha demostrado exhaustivamente mediante el uso de cuestionarios, entrevistas, observación y otros métodos de estudio. (Aguirre Mas et.,2015)

En Colombia, el trabajo de investigación acerca de la "Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca" de Libreros A. (2011), evidencia la relación de las dos variables, la cual refiere que la cultura de la empresa se debe relacionar con el bienestar laboral de los trabajadores. Se muestra que 50% de los trabajadores afirman la correlación, la cual está influenciadas en las percepciones de los empleados. En ese

sentido se muestra sobre la importancia del bienestar laboral en las empresas, la cual no está siendo satisfecha por los administradores.

Por otra parte, se cuenta con el trabajo realizado por Sánchez & Forero “Generando estrategias desde la gestión humana para garantizar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores” (2020). Esta investigación tiene como finalidad crear algunas estrategias organizacionales que permitan a los teletrabajadores mejorar la comunicación en pro de su bienestar laboral y de su calidad de vida. El recogimiento de información se realizó en empresas de Colombia y algunos países de América Latina, Europa y Estados Unidos; teniendo como metodología la realización de encuestas a las personas que han estado o están en teletrabajo y entrevistas a los líderes de sus equipos de trabajo. Se obtuvo como resultado que la mayoría prefiere el teletrabajo, pero una de las dificultades que se evidenció es el contacto humano entre el equipo de trabajo y las mayores distracciones, la empresa y el teletrabajador se limita en entregar sólo las herramientas tecnológicas necesarias para estar conectado (Sánchez & Forero, 2020). Esto vendría a evidenciar, entonces, que en las condiciones de trabajo remoto o teletrabajo sería más difícil cumplir con las exigencias necesarias para que se logre el bienestar.

Por otra parte, se cuenta con “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral”, un artículo elaborado por Gregorio Calderón, Sandra Murillo y Karen Torres (2003). Este trabajo tuvo como objetivo identificar las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en siete empresas de Colombia, mediante el enfoque cualitativo y cuantitativo. Se realizaron 14 entrevistas y 204 encuestas a trabajadores de diversos niveles ocupacionales. Se obtuvo como resultado que la satisfacción del trabajador está asociada a la cultura de la empresa, pero se identificó que no existe una relación entre organizaciones con culturas orientadas al proceso y bienestar laboral. Así también, se afirma que el bienestar laboral fue valorado en las condiciones físicas de trabajo en relaciones personales con los jefes y uno de los factores críticos es las oportunidades de promoción; y en relación a la cultura organizacional, los trabajadores consideran un reto su labor pero que las organizaciones poco permiten asumir riesgos e innovar.

El siguiente artículo llamado el trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo tuvo como objetivo visibilizar la figura del trabajador social en empresa con la finalidad de conocer el rol y cómo lo ejercen, teniendo como metodología cualitativa de carácter descriptivo utilizando la entrevista en profundidad. Los resultados alcanzados son la

promoción del bienestar laboral, previniendo los conflictos laborales, informando y orientando sobre los recursos que favorecen la conciliación familiar. Así mismo se evidencio que hay ciertos vacíos en algunos ámbitos de actuación, debido a que se desconoce el límite con las diferentes profesiones que ejercen el área de recursos humanos y que dicha área es idónea para el trabajador social, ya que busca conservar el esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos y habilidades entre otros aspectos que benefician al empleado y empleador. (Mesa Medina; 2015)

Por otro lado en Costa Rica, un estudio realizado por Montes (2021) acerca de los dilemas y potencialidades del trabajo social empresarial, lo cual se reflexiona sobre la experiencia profesional y refiere que uno de las limitaciones en la promoción de los espacios de participación por el interés empresarial, la responsabilidad social empresarial si hay una estructura de estado de bienestar laboral para que asegurar el desarrollo pleno de los trabajadores y a su vez la generación de la inclusión social y la identidad social. En ese sentido los retos que se enfocan es el reconocimiento de la seguridad social para el entendimiento de la cuestión social a nivel nacional e internacional. El trabajo social empresarial se identificó limitado debido a la escasez de bases teóricas y metodológicas que se realizan en los congresos internacionales, lo cual dificulta la reflexión y el debate de los trabajadores sociales, y que solo se alimentan mediante las experiencias.

Un estudio llamada “Felicidad asociada al bienestar laboral: Categorización de Variables” tiene como objetivo identificar las variables asociadas a la felicidad en relación al bienestar laboral de la Ciudad Santa Marta, teniendo como metodología cualitativa una revisión documental, la cual tuvo se identificaron diferentes categorías como las condiciones de vida, satisfacción laboral, bienestar laboral, pirámide de las necesidades, actitudes hacia el trabajo, calidad de vida laboral entre otras que son importantes en relación a la variable de la “felicidad”, lo cual se evidencia la necesidad de sensibilizar sobre la importancia del bienestar laboral. (Jiménez Mas et., 2020)

La siguiente investigación llamada “Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización” tiene como finalidad especificar la relación del compromiso organizacional y la percepción del bienestar subjetivo en los trabajadores de las universidades públicas de México, teniendo como método cuantitativo aplicado a 230 empleados entre hombres y mujeres a través del instrumento de Compromiso Organizacional y el Módulo básico del Bienestar Autorreportado. Los

resultados evidenciaron que la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar laboral influyen en el desarrollo de las organizaciones ya que los trabajadores manifestaron que hay vínculos afectivos duraderos con la institución asumiendo un compromiso de gratitud y moral lo cual los hace sentir pertenecientes a la empresa como familia, lo cual es algo valioso para la empresa u instituciones. (Fonseca Herrera & Cruz Torres; 2019)

Otro estudio realizado en Colombia llamado “El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia”, la cual tiene como finalidad en establecer si el área donde se desempeñan las trabajadoras sociales, puede constituirse como ventaja competitiva en las organizaciones, el método aplicado es cualitativo mediante una revisión y análisis documental tanto en leyes que regulan la actividad del bienestar laboral y las competencias empresarial, se evidenció que a través del bienestar laboral en las empresas se pueden cubrir distintos aspectos que afectan a los trabajadores y a su vez esto influye en la productividad organizacional, es por ello que el bienestar laboral se convierte en una ventaja competitiva hacia la empresa a largo plazo reduciendo costos como la disminución de reducción del personal y esto a su vez genera ingresos por la eficiencia de los trabajadores. (Vásquez; 2018)

En resumen, los principales hallazgos en los últimos años en el bienestar laboral ha sido una preocupación creciente debido al impacto del estrés laboral y la sobrecarga de trabajo. Los factores contribuyentes incluyen la sobrecarga laboral, falta de equilibrio entre trabajo y vida personal, ambiente laboral tóxico, falta de reconocimiento y desarrollo profesional, y problemas de comunicación. A nivel global, muchas organizaciones no implementan programas efectivos para promover la salud física y mental de sus empleados, limitando así las oportunidades para mejorar el bienestar laboral. Un estudio realizado en España destaca cómo el estrés laboral afecta no solo el bienestar en el trabajo, sino también la vida personal y social, principalmente debido a la falta de estabilidad laboral y la presión excesiva de los empleadores. En América Latina, la cultura organizacional se relaciona estrechamente con el bienestar de los trabajadores, y se evidencia que muchas empresas no satisfacen las necesidades de bienestar de sus empleados. En Ecuador, se destaca la importancia de la intervención del trabajo social para abordar la sobrecarga laboral y garantizar el desarrollo personal de los trabajadores. El teletrabajo, que ha aumentado en popularidad, presenta desafíos en cuanto a la comunicación y la conexión humana, lo que puede afectar el bienestar de los empleados. En Colombia, se encuentra una relación entre la cultura organizacional y el bienestar

laboral, destacando la importancia de las condiciones físicas de trabajo y las relaciones personales con los superiores. La figura del trabajador social en las empresas se destaca como crucial para promover el bienestar laboral, aunque se identifican vacíos en su implementación debido a la falta de claridad en los roles. En Costa Rica, el trabajo social empresarial se ve limitado por la escasez de bases teóricas y metodológicas. La felicidad y el compromiso organizacional se identifican como variables importantes para mejorar el bienestar laboral. En México, se encuentra una relación entre el compromiso organizacional y el bienestar subjetivo de los trabajadores, lo que influye en el desarrollo de las organizaciones.

Finalmente, se reconoce al bienestar laboral como una ventaja competitiva para las organizaciones, ya que influye en la productividad y eficiencia de los trabajadores, lo que a su vez puede reducir costos a largo plazo.

- **Antecedentes Nacionales**

En el Perú, se han realizado varias investigaciones con relación al bienestar laboral vinculadas a las empresas privadas, la cual analiza cómo el bienestar repercute en el desarrollo y desempeño del trabajador en la empresa.

Michael Meza (2020) realizó un estudio titulado "Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con el Bienestar Laboral de los Trabajadores de la Empresa de Seguridad y Vigilancia América S.A.C., Sullana -2019" con el objetivo principal de establecer la conexión entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral de los trabajadores en el contexto de la Empresa de Seguridad y Vigilancia América SAC. Este estudio utilizó un diseño no experimental y una técnica cuantitativa. El principal instrumento utilizado fue un cuestionario de 120 ítems dividido en 6 categorías: liderazgo y vínculos sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas laborales, relaciones y apoyo social, autonomía y necesidades psicológicas.

Los resultados del estudio mostraron una tibia correlación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral de los empleados. El nivel de riesgos psicosociales resultó ser elevado en el 61,5% de los casos, mientras que el nivel de bienestar laboral resultó ser constante en el 70% de los casos. Además, se descubrió que determinados factores, como el liderazgo, el control del trabajo, las exigencias del trabajo, la relación, el apoyo social y la autonomía, están relacionados con el bienestar laboral en una escala que oscila entre 0,46 y 0,697 puntos, lo que subraya su importancia en la

satisfacción y el bienestar laboral de los empleados. Este estudio contribuye a comprender mejor la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral en el entorno de la empresa Seguridad y Vigilancia América SAC de Sullana. Esta comprensión puede ayudar a orientar y mejorar las políticas y prácticas.

Luego, se encontró otro estudio que aborda el mismo tema, pero en el departamento de Huancayo por Martnez & Avellaneda (2021). En su estudio "La Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt", Huancayo-2021, el objetivo general fue conocer la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral del personal administrativo de la universidad de Huancayo. Para llevar a cabo este estudio, se optó por una metodología corresponde a un estudio correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 47 trabajadores que desempeñaban roles administrativos dentro de la institución. Los resultados evidencian una perspectiva desafiante en cuanto a la percepción de los trabajadores. En su mayoría, los empleados administrativos calificaron el nivel de cultura organizacional como deficiente, con un 87.5% de respuestas negativas en este sentido. Asimismo, en lo que respecta al bienestar laboral, se identificó que este se encontraba en un nivel regular, según el 66% de los participantes. Se concluye que existe relación directa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral del personal administrativo. Estos resultados subrayan la influencia significativa que ejerce la cultura de la organización en la satisfacción y el bienestar de los empleados y como esto puede tener un impacto en su rendimiento y productividad. En ese sentido, este estudio proporciona información sobre la interconexión entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, lo que podría guiar futuras intervenciones y mejoras en la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional.

Siguiendo la misma línea otro estudio realizado por Liliam Salvador (2018) presenta la tesis "Bienestar laboral en el recurso humano del COER - Huaraz, 2018" con la finalidad de identificar los factores incidentes en el bienestar laboral del recurso humano del personal que trabaja dentro del COER, usando como metodología descriptiva no experimental con una muestra de 35 colaboradores y se aplicó el instrumento de cuestionario; tuvo como resultado que los trabajadores no cuentan con apoyo por parte de su jefe cuando tienen problemas en la empresa y a su vez no hay incentivos, en relación a las condiciones de trabajo, el 60% de los trabajadores manifiestan que no tienen buenas

condiciones laborales. Además, en relación con la promoción, el 74% de trabajadores manifiestan que les brindan responsabilidades que permiten desarrollar sus habilidades. Este estudio evidencia que no hay una buena relación de “jefe-colaborador”, para que lo ayude a rendir al máximo su capacidad, que lo motive, lo inspire y los entusiasme; que se les otorgue un espacio de autonomía responsable.

A su vez, se toma otro estudio realizado por Borja y Salgado (2018) llevaron a cabo un estudio significativo titulado "Nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de una empresa en Arequipa en el 2018". El objetivo principal de su investigación fue determinar el nivel de bienestar laboral experimentado por el personal que labora en una empresa específica ubicada en Arequipa durante el año 2018. Para lograr este objetivo, los autores optaron por un enfoque descriptivo, no experimental y transversal. En otras palabras, se centraron en recopilar datos sin intervenir en el entorno de trabajo y realizaron mediciones en un solo momento temporal. La población muestral seleccionada para el estudio consistió en 20 colaboradores de la empresa en cuestión. Mediante el análisis de diversas dimensiones relacionadas con el bienestar laboral, los investigadores obtuvieron resultados valiosos. En términos de las dimensiones estudiadas, se encontró que el nivel de bienestar laboral se clasificó como "regular" en las siguientes áreas: relación con la dirección, posibilidad de promoción, conformidad con la labor y el factor de recompensas y beneficios. Por otro lado, se observó que el bienestar laboral se ubicó en un nivel "aceptable" en lo que respecta a la participación en decisiones y el ambiente físico de trabajo.

Los hallazgos de este estudio pueden proporcionar valiosa información para la comprensión de la calidad del ambiente laboral en la empresa estudiada y, potencialmente, para la formulación de políticas y estrategias que mejoren el bienestar de los trabajadores en el ámbito nacional. Además, esta investigación podría ser relevante para otras organizaciones que buscan fomentar un entorno laboral más satisfactorio y saludable para sus empleados en el contexto de la realidad nacional del país.

Un estudio diferente con un tamaño de muestra de 313 trabajadores, titulado "Cultura organizacional y bienestar laboral en empresas de saneamiento del norte del Perú" (Alarcón & Cubas, 2019), busca determinar la conexión entre cultura organizacional y bienestar laboral. La metodología, que adopta un enfoque cuantitativo, llega a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre la cultura

organizacional y el bienestar laboral. Como resultado, se afirma que en la medida que las empresas concentren sus esfuerzos en mejorar las dimensiones culturales, el bienestar laboral de los empleados de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento mejorará correlativamente. Adicionalmente, la insatisfacción laboral de los empleados también está correlacionada con la percepción por parte de la alta dirección de una marcada preocupación por los resultados en lo que respecta a las políticas, las normas éticas, la importancia del cliente y la actitud hacia la sugerencia de mejoras.

Además, otro estudio relevante vendría a ser el de Mejía, Yonahatan en el 2018: “Políticas de bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A. - Callao 2015-2016” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación tiene como objetivo determinar si existe una relación directa entre la política de bienestar social laboral y el clima organizacional de la empresa del Grupo Scharff, usando el método descriptivo-explicativo, la cual fue aplicado a 60 trabajadores. Se evidenció que los trabajadores se sienten insatisfechos acerca de las condiciones de trabajo como reconocimientos, mayor comunicación, recompensas y beneficios corporativos; en el clima organizacional se requiere un cambio para conseguir un buen clima para que se mejore la productividad laboral y a su vez la implementación de la política de bienestar laboral para la mejora de la productividad laboral no solo enfocado al clima y la cultura. La investigación evidencia que los empleados están insatisfechos y expresan la necesidad de mejores circunstancias laborales en términos de beneficios corporativos, paridad salarial, mayor comunicación, desarrollo personal, reconocimiento y premios, la investigación demuestra que es necesario cambiar el entorno organizacional. La idea del estado del bienestar laboral en el mundo y en el Perú, que discute la creación e implementación de una política o plan de bienestar laboral, también apoya esta afirmación.

Un estudio realizado acerca de la relación entre la gestión por competencias con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. 2020, usando el método descriptivo mediante una encuesta aplicado a 50 trabajadores, la cual tuvo como resultado que la gran parte de los trabajadores no se sienten identificados con las dimensiones de bienestar laboral como la participación de la toma de decisiones, promoción del personal y la satisfacción del trabajo desarrollado; en relación a las competencias la gran parte de los trabajadores mencionaron que no están conforme con las dimensiones de competencias como la capacitación, retención e incorporación del personal y el reclutamiento del

trabajador. En ese sentido, concluye que a mayor bienestar laboral mejoran las dimensiones de la gestión por competencias, es por ello que se planteó un plan de capacitación orientado a mejorar el bienestar laboral y a su vez la sensibilización a los funcionarios y directivos acerca de la implementación de la mejora de la gestión por competencias enfocado a la mejora del bienestar de los trabajadores. (Dávila & Pejerrey; 2022)

Blanco y Moros (2022) realizaron un estudio llamado “Cultura de Empoderamiento: su desarrollo como factor protector del bienestar laboral”. El objetivo principal de este estudio es examinar la idea de organizaciones saludables desde la perspectiva de la gestión de una cultura que apoye el bienestar laboral y esté vinculado al empoderamiento estratégico. También se plantea el objetivo de diseñar un programa de formación dirigido a los directivos, enfocado en el desarrollo de habilidades que fomenten una Cultura de Empoderamiento en la organización. La metodología utilizada es de un diseño cualitativo de investigación acción, la cual intenta responder problemas cotidianos e inmediatos y mejorar prácticas concretas. Los resultados destacan la importancia de garantizar el bienestar tanto de los empleados como de la organización en sí. Una organización saludable no solo se caracteriza por su excelencia y éxito financiero, sino también por tener una fuerza laboral física y psicológicamente saludable, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y una cultura positiva. Se presenta una metodología de programa que especifica las invariantes para el trabajo en grupo, las etapas a desarrollar y las técnicas a utilizar. En conclusión, se enfatiza el papel del empoderamiento como factor protector y se promueve la idea de crear lugares de trabajo agradables, una filosofía que está ganando popularidad en el contexto empresarial actual. La metodología adoptada es de investigación acción cualitativa, destinada a abordar problemas concretos y mejorar prácticas en el ámbito laboral.

La siguiente investigación titulada "Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú", se propuso determinar el factor organizacional más importante que afecta la satisfacción laboral de los docentes de secundaria de Lima. Este estudio utilizó un diseño transversal, causal correlacional con una metodología cuantitativa. Las encuestas de aprendizaje organizacional y bienestar laboral fueron administradas a 200 instructores elegidos aleatoriamente para la muestra. Los resultados indicaron que el aprendizaje organizacional tuvo un impacto en el bienestar laboral de los empleados y que la actitud

y el reconocimiento de su trabajo son componentes de lo que hacen por la organización. (Ángulo Paredes et al., 2021)

Afecta significativamente a la satisfacción laboral de los instructores. La disponibilidad de recursos, la voluntad de trabajar y recibir elogios por los esfuerzos realizados (condiciones del aprendizaje organizativo) también influyen considerablemente en el bienestar laboral de los profesores. Estos resultados demuestran el valor de fomentar enfoques de aprendizaje organizativo en las instituciones educativas para elevar el nivel de vida de los profesores. Enfatiza la necesidad de desarrollar entornos laborales que fomenten el progreso profesional y el bienestar de los docentes en el sistema educativo peruano y ofrece información útil para la toma de decisiones en la gestión educativa.

Por otro lado, otro estudio realizado por Águila (2022) presenta “Factores que afectan el bienestar laboral a través del modelo PERMA en la empresa Prosegur Lima, 2018; tiene como objetivo determinar los factores del modelo PERMA (significa emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y el logro) que más afectan el nivel de bienestar en los empleados de la empresa Prosegur, así identificando el factor de las emociones y las relaciones, compromiso, sentido y el logro. La metodología aplicada se basa en el nivel cuantitativo y no experimental. En él estudió se evidenció que el 70% le afecta negativamente el nivel de bienestar laboral de los colaboradores en relación a que no sonríe, expresa enojo o frustración, muestra poca motivación, no contribuyen en las reuniones del equipo, no es creativo su trabajo, su productividad es menor a lo esperado. En promedio más del 60% de los empleados considera que las dimensiones emocionales y relacionales tienen un nivel bajo de bienestar laboral, lo que indica que el colaborador en la empresa tiene problemas para controlar sus emociones y hacer buenas relaciones en su trabajo, lo que puede afectar la productividad y la motivación a largo plazo en la empresa. Se concluye, el modelo PERMA evidencia que cuando los empleados tienen o sienten un mayor bienestar laboral su productividad aumenta. Este estudio revela que el bienestar laboral de los empleados se ve afectado negativamente, especialmente en expresar emociones positivas, compromiso, relaciones efectivas, sentido y logro. Estas deficiencias pueden disminuir la productividad y la motivación a largo plazo. El modelo PERMA destaca que un mayor bienestar laboral entre los empleados se relaciona con un aumento en la productividad. Esto subraya la importancia de abordar estos factores para mejorar el ambiente laboral y

el rendimiento de la empresa.

Los estudios realizados en Perú sobre el bienestar laboral ofrecen una visión integral de cómo diferentes factores afectan la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en distintos contextos organizacionales. Un análisis de los principales hallazgos revela varias tendencias significativas.

En primer lugar, se destaca la importancia del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo como determinantes clave del bienestar laboral. Estudios como el de Meza (2020) y Martnez & Avellaneda (2021) resaltan cómo la calidad de la relación con los superiores y compañeros de trabajo influye en la percepción general de satisfacción en el trabajo.

Además, la cultura organizacional emerge como un factor crucial que impacta el bienestar laboral. Investigaciones como la de Águila (2022) y la de Borja y Salgado (2018) sugieren que una cultura organizacional deficiente puede conducir a niveles bajos de bienestar laboral entre los empleados, mientras que una cultura que promueva el empoderamiento y el reconocimiento puede mejorar significativamente el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores.

La participación en decisiones y la percepción de promoción y reconocimiento también surgen como dimensiones importantes en la determinación del bienestar laboral, como se evidencia en el estudio de Dávila & Pejerrey (2022) sobre la gestión por competencias en EPSEL S.A.

Por otro lado, se observa que la percepción de condiciones laborales adecuadas y el apoyo por parte de la dirección son aspectos cruciales que contribuyen al bienestar laboral, como se refleja en el estudio de Salvador (2018) sobre el personal del COER - Huaraz.

Además, se destaca la importancia de la capacitación y el desarrollo personal en la mejora del bienestar laboral, como se menciona en el estudio de Mejía (2018) sobre el Grupo Scharff S.A.

En resumen, los estudios sobre el bienestar laboral en Perú subrayan la complejidad de los factores que influyen en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Desde el liderazgo y la cultura organizacional hasta las condiciones de trabajo

y el desarrollo personal, múltiples dimensiones interactúan para influir en la experiencia laboral de los trabajadores. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas destinadas a mejorar el bienestar laboral y la productividad en las organizaciones peruanas.

2. Enfoques teóricos

En el contexto de la investigación, se llevó a cabo una rigurosa revisión bibliográfica que ha desempeñado un papel fundamental en la comprensión del problema que estamos abordando. Este proceso de revisión y análisis ha proporcionado la base teórica necesaria para abordar este trabajo de manera profunda y significativa. De entre los numerosos enfoques disponibles, identificamos tres como particularmente relevantes y pertinentes para nuestros propósitos como la teoría de Esping-Anderson, teoría de la transdisciplinariedad y la teoría de interdisciplinariedad.

Esta diversidad de enfoques teóricos enriquece la investigación, permitiendo un análisis completo y multidimensional de la problemática en cuestión, lo que a su vez nos capacita para abordarla de manera más efectiva y con un entendimiento más profundo de sus implicaciones en diferentes contextos.

2.1. Teoría de la transdisciplinariedad

De acuerdo con Ortega (2015), el Trabajo Social pretende reflexionar sobre bases complejas necesarias para abrir un camino hacia una teoría de intervención. De esta manera, se puede abordar un enfoque transdisciplinario que busque superar las barreras disciplinarias y promover un diálogo constructivo entre las diferentes disciplinas.

Nicolescu (1996), por su parte, propone la transdisciplinariedad como el acto de pensar en la construcción de saberes desde una perspectiva que se sitúe “más allá y a través de las disciplinas”. Se aboga por una mirada multidimensional a la realidad que busca entenderse.

Ortega también afirma que la transdisciplinariedad busca la integración de conocimientos y enfoque con diversas disciplinas como la psicología, la sociología, la economía, la salud, entre otras.

Una mirada transdisciplinaria fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes tipos de profesionales. Esto, llevado al trabajo social organizacional, implicaría

colaboración entre diferentes áreas de una organización, como seguridad, recursos humanos o relaciones laborales. De esta manera, es importante abordar y analizar el todo; conocer las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, la familia, entre otros, a través de una mirada integral.

En resumen, la transdisciplinariedad en el trabajo social permite tener una mirada articulada del problema que se investiga ya que trasciende para tratar problemas desde distintas perspectivas para generar un conocimiento nuevo. Para la presente investigación, la perspectiva transdisciplinar ayudará a conocer las diferentes maneras en que el bienestar laboral es percibido por las trabajadoras sociales de las empresas. Así, el bienestar laboral será entendido de manera social, económica y psicológica.

2.2. Teoría de la interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad en el trabajo social implica la integración de diferentes disciplinas para abordar los problemas sociales y promover el bienestar de las personas. Según Guamán Benito (2020), está enfocado a realizar su intervención de manera íntegra ante distintas problemáticas que puedan surgir dentro y fuera de la empresa. En ese sentido, la interdisciplinariedad en el trabajo social implica la colaboración y diálogo entre el trabajo social y otras disciplinas como la psicología, la sociología, la economía, la educación entre otras; con la finalidad de buscar en conjunto la construcción de conocimientos y enfoques para comprender y abordar los fenómenos sociales.

La teoría permitirá enriquecer la práctica profesional y superar las limitaciones que una sola disciplina pueda tener al enfrentarse a distintas problemáticas. Además, se destaca que fomenta la reflexión crítica, la creatividad y la innovación en el trabajo social, ya que al integrar diferentes perspectivas se puede generar soluciones más integrales.

Un estudio realizado por Guamán Benito (2020) en una empresa, afirma que el accionar del trabajo social desde equipo multidisciplinario es fundamental ya que genera un impacto positivo. Además, el accionar del trabajo social desde el enfoque interdisciplinario es importante, dado que todo conlleva al beneficio de los trabajadores y al logro de los objetivos del departamento de recursos humanos.

Por otro lado, según Raya & Caparrós (2013), las áreas de intervención de trabajo social en empresas son las siguientes:

- Salud Laboral: se enfoca en prevenir y orientar a los trabajadores, a su vez detectar las circunstancias que generen estrés, con el fin de buscar técnicas y estrategias para dar soluciones a dichas problemáticas
- Relaciones profesionales: se enfoca al estudio del clima laboral, la prevención y resolución de conflictos, principalmente, intervenir en casos de absentismo laboral
- Contexto personal y familiar de los trabajadores: El accionar del trabajo social se enfoca en el cuidado social de la familia del trabajador, mediante la información y disposición sobre los recursos internos y externos de la organización, con la finalidad de ayuda social.
- Proyección y responsabilidad social: la intervención del trabajo social se direcciona a diseñar programas o proyectos de voluntariado, a su vez diseña y evalúa los proyectos.

En ese sentido, la intervención del trabajo social en el marco empresarial varía dependiendo a las funciones que las organizaciones designen al profesional, la cual podrían ser en el área de psicosocial, área de prevención de riesgos laborales directamente con el área de talento humano; es decir cualquier área que se asigne al trabajador social, siempre estará en comunicación con los trabajadores y a su vez trabajando en conjunto con los distintos equipos interdisciplinarios de la empresa.

3. Base Normativa

- **Marco Legal Internacional**

A nivel internacional, no existe un marco legal específico que regule exclusivamente la participación de las trabajadoras sociales en empresas. Sin embargo, las trabajadoras sociales desempeñan un rol importante en la promoción del bienestar laboral de los empleados en las empresas, y su actuación se rige por principios éticos y códigos profesionales establecidos por organizaciones internacionales.

A continuación, mencionaré algunos aspectos relevantes a considerar:

- Código de ética profesional: Las trabajadoras sociales están sujetas a códigos de ética y conducta profesional establecidos por organizaciones internacionales, como la Asociación Internacional de Trabajadores Sociales (AITS) y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). Estos códigos orientan la práctica de las trabajadoras sociales, promoviendo la protección de los derechos de las

personas, la confidencialidad y el bienestar de los clientes, incluidos los empleados de empresas privadas.

- **Enfoque en el bienestar:** Las trabajadoras sociales en empresas privadas pueden centrar su trabajo en la promoción del bienestar laboral de los empleados. Esto incluye brindar apoyo emocional, asistencia en situaciones de crisis, facilitar programas de bienestar físico y mental, y promover un ambiente laboral saludable y seguro.
- **Protección y prevención:** Las trabajadoras sociales pueden participar en la identificación y prevención de situaciones de riesgo para el bienestar laboral, como el estrés, el acoso o la discriminación en el trabajo. También pueden brindar orientación y recursos para enfrentar problemas personales que puedan afectar el desempeño laboral.

Aunque no existe un marco legal internacional específico para las trabajadoras sociales en las empresas privadas, su labor se fundamenta en principios éticos, derechos humanos y enfoques profesionales que buscan promover un ambiente laboral saludable y el bienestar general de los empleados. Además, es fundamental que los trabajadores sociales estén familiarizados con las regulaciones y políticas laborales específicas de cada país en el que laboran para garantizar el cumplimiento de las leyes y proteger los derechos de los empleados.

● **Marco Legal Nacional**

En el año 1963, se publica la Ley N° 14371: Obligación de las grandes corporaciones de contratar a un trabajador social, la cual menciona que las empresas con más de 100 empleados deben contratar a un trabajador social en el sector privado; sin embargo, en el campo se distorsiona la naturaleza del trabajo social si la empresa lo incluye al área de recursos humanos, debido a que debe ser incluido en el área de bienestar.

Por otra parte, el Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, según el artículo 24 menciona sobre las infracciones graves ante el incumplimiento de no contar con un trabajador social colegiado y habilitado en una empresa con más de 100 trabajadores, serán multados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) con una suma desde a un trabajador social

en el sector privado, de lo contrario serán multados con una suma S/. 38,758.50 a S/. 129,294.00. Este año se ha notificado a varias empresas sobre el reglamento la cual la mayoría de las empresas estaban en búsqueda de contratar a un trabajador social, debido a que algunas empresas no contaban con dicha profesión.

Por otro lado, la Resolución Suprema N°337, refiere que el trabajador social tiene dos funciones básicas como: Contribuir en la solución de los complicaciones personales y familiares del trabajador, que perjudique su desempeño laboral; y propugnar la participación del trabajador y familia en los programas y proyectos para involucrándose en la empresa. (Art.4)

La ley N°27918 de la creación del Colegio de las Trabajadores sociales del Perú, es una institución gremial autónoma de Derecho Público Interno sin fines de lucro y es representante de los profesionales de Trabajadores Sociales. Actualmente el Colegio de Trabajadores Sociales en Lima presenta ciertas dificultades con la habilitación de la colegiatura y los agremiados exigen rendición de cuentas de los pagos de las colegiaturas, elecciones de las autoridades y capacitación de talleres y cursos, debido a que no hay una reunión del colegio con los agremiados y la falta de atención a las quejas de los agremiados.

La ley N°30112 “Ley del ejercicio profesional del trabajador social la cual menciona las siguientes funciones inherentes del trabajador social:

- a) Dirigir, desarrollar, implementar y evaluar planes, programas e iniciativas sociales en organizaciones públicas y privadas con el objetivo de mejorar las condiciones y la calidad de vida de la sociedad.
- b) Participar en la creación, gestión e implementación de programas de salud ocupacional, bienestar social y laboral.
- c) Participar en iniciativas y programas de desarrollo social de organizaciones públicas y privadas.
- d) Expresar sugerencias de leyes y reglamentos que mejoren las condiciones y el nivel de vida de la sociedad.
- e) Implicarse en programas de investigación social y científica para mejorar en lo posible la calidad de vida de la familia, el grupo y la población.

f) Responsabilidades adicionales que conlleva la actividad profesional.

Dichas funciones no son limitadas sino un planteamiento, la cual puede añadirse o no considerado en base a las necesidades de las organizaciones públicas y privadas en la actividad que desempeña el trabajador social (Art.5)

Por otro lado, uno de los principales aportes que realizan los trabajadores sociales en Perú en el bienestar laboral de las personas son los siguientes:

- Los trabajadores sociales evalúan las necesidades y los retos que experimentan los empleados en su entorno laboral y les prestan apoyo cuando es necesario. Pueden ofrecer apoyo emocional, coaching y asesoramiento para ayudar a los trabajadores a afrontar y superar situaciones estresantes, conflictos de oficina, acoso y discriminación.
- Fomentar un lugar de trabajo saludable: Los trabajadores sociales pueden trabajar con empresas y particulares para fomentar un lugar de trabajo saludable. Pueden ayudar a reconocer y mitigar los riesgos psicológicos, llevar a cabo iniciativas de bienestar, apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover condiciones de trabajo justas y equitativas.
- Formación y desarrollo profesional: Los trabajadores sociales pueden ofrecer talleres y formación para mejorar las capacidades de los empleados. Esto podría implicar el fomento de las capacidades de liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación y gestión del estrés, todo lo cual aumenta el bienestar en el lugar de trabajo.
- Los trabajadores sociales pueden informar, educar y apoyar a los trabajadores para que hagan valer sus derechos legales. Pueden ofrecer orientación sobre temas como las salvaguardias contra la discriminación o el acoso en el trabajo, condiciones de trabajo equitativas, seguridad y salud en el trabajo, salarios y prestaciones.
- Intervención en situaciones de crisis y apoyo en momentos difíciles: En momentos de crisis o emergencia, los trabajadores sociales pueden ofrecer a los trabajadores y a sus familias ayuda rápida. Pueden intervenir para ofrecer apoyo, ayuda emocional, coordinación de recursos y orientación útil en casos de pérdida de empleo, accidentes laborales, catástrofes naturales u otros acontecimientos

traumáticos.

- Fomentar la inclusión y la diversidad: Los trabajadores sociales se esfuerzan por fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en el trabajo. Pueden apoyar leyes contra la discriminación, prácticas de contratación inclusivas y políticas que promuevan la paridad de género, la diversidad y la no discriminación.

Estos son algunos de los aportes que los trabajadores sociales pueden hacer al bienestar laboral en Perú. Su enfoque centrado en la persona, la justicia social y el fortalecimiento de las comunidades los convierte en actores clave para promover un entorno laboral saludable, equitativo y respetuoso en el país

Por último, existen diversos vacíos en la normativa en relación con el bienestar laboral, existen algunos que podrían ser considerados para fortalecer la legislación

Regulación específica del bienestar psicosocial: Si bien existen disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, la normativa peruana podría ilustrarse de una regulación más en materia de bienestar psicosocial. Esto incluiría aspectos como la prevención del estrés laboral, la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

- Énfasis en la calidad del trabajo: Aunque se crearán directrices sobre la remuneración y las condiciones laborales mínimas, sería beneficioso hacer más hincapié en la calidad del trabajo. Esto implica tener en cuenta factores como el crecimiento profesional, la participación de los empleados en la toma de decisiones, el fomento de la autonomía laboral y el valor del trabajo honesto.
- Una mayor flexibilidad laboral sería posible para proporcionar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, incluso si la legislación laboral peruana ya tiene algunas restricciones sobre las horas extraordinarias y los horarios de trabajo. Esto incluiría cláusulas que facilitarían la implementación de opciones de trabajo por proyectos, teletrabajo y horarios flexibles.
- Prestar atención a sectores laborales especiales: Aunque las normas se aplican generalmente a todos los sectores, podría ser necesario centrarse en determinados grupos de trabajadores que sufren dificultades particulares. Para garantizar su bienestar y protección, grupos como los trabajadores domésticos, los trabajadores

migrantes y los trabajadores informales pueden necesitar leyes o políticas laborales particulares.

- Métodos eficaces de supervisión y aplicación: Las medidas de supervisión y aplicación son tan importantes para la eficacia de las normas de bienestar laboral como la propia legislación. Podrían mejorar los procesos de inspección laboral, garantizar una aplicación eficaz de la ley y establecer castigos justos para los empresarios que incumplan la normativa de bienestar laboral.

Es importante tener en cuenta que estos vacíos pueden ser objeto de consideración y actualización en el marco de posibles reformas laborales en el futuro. Los cambios y mejoras en la legislación laboral requieren un proceso de revisión cuidadoso y la participación de diferentes actores, incluidos los trabajadores, los empleadores y las autoridades competentes.

4. Marco Conceptual

Con el propósito de garantizar una comprensión precisa y clara de los diversos conceptos empleados a lo largo de la investigación, se considera presentar definiciones respaldadas por distintos autores. Esto asegurará que los lectores tengan una comprensión de su significado dentro de la investigación.

En ese sentido se presenta las siguientes definiciones:

- **Percepción**

Este término engloba diferentes concepciones dependiendo de cuál sea la disciplina que busque emplearlo. En psicología, la percepción vendría a ser el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran, el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Allport, 1974).

No obstante, de acuerdo con Vargas Melgarejo (1994), se debe tener en cuenta que la percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que involucra una serie de procesos en constante interacción y donde el individuo y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares a cada grupo social. La manera de clasificar lo percibido es moldeada por circunstancias sociales. La cultura de pertenencia, el grupo en el que se está inserto en la sociedad, la clase social a la que se pertenece, influyen sobre las

formas como es concebida la realidad, las cuales son aprendidas y reproducidas por los sujetos sociales. Por consiguiente, la percepción pone de manifiesto el orden y la significación que la sociedad asigna al ambiente

De igual manera, Merleau-Ponty (1975) ha señalado que la percepción no es un añadido de eventos a experiencias pasadas sino una constante construcción de significados en el espacio y en el tiempo. Así, la percepción debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen otros elementos a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones.

Vargas Melgarejo también añade que, desde un punto de vista antropológico, la percepción es entendida como la forma de conducta que comprende el proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia sensible, que tienen como límites las capacidades biológicas humanas y el desarrollo de la cualidad innata del hombre para la producción de símbolos. A través de la vivencia la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos construidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad (1995).

En lo que respecta a percepción social, son las distintas sociedades crean sus propias evidencias y clasificaciones que ponen de manifiesto la manera como la percepción organiza, es decir, lo que selecciona, lo que codifica, la interpretación que le asigna, los valores que le atribuye, las categorías nominativas, etcétera, marcando los límites de las posibles variaciones de los cambios físicos del ambiente. Los miembros de la sociedad aprenden de forma implícita esos referentes y los transmiten a las siguientes generaciones, reproduciendo el orden cultural.

Siguiendo con las premisas otorgadas por los mencionados autores, en esta investigación se empleará el concepto de percepción como el conjunto de procesos mediante el cual las personas entienden un fenómeno de su entorno social a través de sus experiencias.

- **Bienestar laboral**

El concepto de bienestar laboral ha evolucionado a través de los años junto con las maneras de llevar a cabo las diferentes organizaciones. En primer lugar, se debe aclarar lo que se entiende por bienestar en general. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, bienestar vendría a ser sinónimo de salud, siendo esto entendido como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia". Sin embargo, este término corresponde más bien a un tipo de bienestar

individual, relacionado a la salud física y mental, y no es necesariamente el que se emplea en un contexto social laboral.

De esta manera, en la presente investigación se empleará el concepto de bienestar laboral. Martínez (2015) define al bienestar laboral como un proceso fijo con el objetivo de establecer, mantener y mejorar las condiciones que priorizan el desarrollo de los trabajadores, al tiempo que elevan los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia para elevar tanto el nivel de vida de los trabajadores como el de sus familias. Por otra parte, Luthans, en su libro “Comportamiento Organizacional” (2008), describe al bienestar laboral como el conjunto de las actitudes distintivas de los empleados dirigidos hacia la satisfacción laboral y el compromiso organizativo, que son de gran relevancia para el estudio del comportamiento organizativo y la práctica de la gestión de recursos humanos.

Así también, es necesario tener en cuenta que la noción del bienestar laboral es algo que ha ido evolucionando con el tiempo. De acuerdo con Barley y Kunda (1992), en un principio, el esfuerzo por lograr bienestar laboral en las organizaciones se centraba en programas sociales tendientes más a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador que a modificar las condiciones de trabajo. En épocas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, la atención se traslada a la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y posteriormente hacia los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo. Continuando con esta evolución, Kast y Rosenzweig (1987) argumentan que en los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo”. En otras palabras, este enfoque de bienestar laboral trata más sobre trascender un enfoque asistencialista de “dar cosas” y dar una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral de la organización.

De esta manera, se puede inferir que el bienestar en las organizaciones laborales es percibido mediante la satisfacción en el trabajo. Siguiendo con esto, los investigadores han encontrado una diversidad de factores asociados con la satisfacción. De acuerdo con Gadon, estos factores vendrían a ser la dignidad y el respeto, una razonable medida de autocontrol y autonomía, reconocimiento de las contribuciones, recompensas acordes con el desempeño, identificación con los grupos de trabajo y la seguridad en el trabajo.

De esta manera, para la presente investigación se tendrá en cuenta al bienestar

laboral como el conjunto de acciones llevadas a cabo por los trabajadores y administradores de la empresa con el fin de mantener condiciones óptimas para mantener una cultura que posibilite el desarrollo de los trabajadores en distintas áreas: salud, psicología, desempeño de labores, entre otros.

- **Bienestar**

El bienestar en el trabajo social empresarial implica la creación de un entorno laboral saludable y positivo que promueva el bienestar físico, emocional y social de los empleados. Esto se logra a través de prácticas y políticas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la participación y autonomía de los empleados, el reconocimiento y la recompensa, y la promoción de un clima laboral favorable. (Sirgy & Lee, 2018).

En ese sentido el bienestar se refiere a la promoción de un entorno laboral que apoye la satisfacción y el bienestar integral de los empleados, lo cual implica abordar las necesidades físicas, emocionales, sociales y fomentando un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En ese sentido el bienestar es un concepto mas amplio que abarca el bienestar social y personal.

- **Bienestar social**

El bienestar social es un concepto complejo y multidimensional que ha sido definido de diversas maneras por diferentes autores. Sin embargo, en general, se puede entender como el estado de satisfacción y realización que experimenta una comunidad en relación con sus condiciones de vida y las oportunidades que tiene para desarrollarse plenamente.

Según la Comisión Económica para América y el Caribe (CEPAL), define el bienestar como la “la percepción subjetiva de las personas sobre la calidad de su vida, determinada por el conjunto de condiciones económicas, sociales, ambientales y subjetivas en las que se desenvuelven.” (CEPAL, -----). Esta definición resalta la importancia de considerar tanto factores objetivos como subjetivos en la evaluación del bienestar, reconociendo que la percepción individual juega un papel crucial en la experiencia de satisfacción y realización.

Por otro lado, Martha Nussbaum amplía esta perspectiva al argumentar que el bienestar social va más allá de la mera satisfacción de necesidades básicas. Para Nussbaum, el verdadero bienestar implica la capacidad de desarrollar las facultades humanas y vivir una vida plena y significativa (Nussbaum, ---). Esta visión enfatiza la importancia de no limitarse a medidas puramente cuantitativas en la evaluación del bienestar, sino también considerar aspectos como la autonomía, la participación social y el sentido de pertenencia.

En resumen, el bienestar social es un concepto dinámico y complejo que abarca tanto dimensiones objetivas como subjetivas. La definición de la CEPAL destaca la importancia de la percepción individual en la evaluación del bienestar, mientras que la perspectiva de Nussbaum enfatiza la necesidad de considerar el desarrollo humano integral para alcanzar un verdadero estado de satisfacción y realización. En ese sentido, el bienestar social se centra en las condiciones que permiten a las personas vivir una vida buena dentro de una comunidad.

- **Bienestar de personal**

El bienestar personal aborda el estado global de satisfacción y realización de un individuo en diversas dimensiones de su vida. Según Carol Ryff, el bienestar personal es un estado multidimensional del ser humano que abarca aspectos como el autodomínio, las relaciones positivas, la autonomía, el propósito en la vida, el crecimiento personal y la aceptación de uno mismo (Ryff, 2005). Esta perspectiva reconoce la importancia de diferentes áreas de la vida para el bienestar integral de una persona, desde el dominio de sí mismo hasta el desarrollo de relaciones significativas y el sentido de propósito y crecimiento personal.

Por otro lado, Ed Diener define el bienestar personal como una evaluación subjetiva de la propia vida en términos de felicidad, satisfacción y realización (Diener, 2002). Esta definición resalta la importancia de la percepción individual en la experiencia de bienestar, reconociendo que la evaluación de la propia vida puede variar entre personas y estar influenciada por una variedad de factores.

Ambas autoras ofrecen una comprensión integral del bienestar personal, destacando la importancia tanto de dimensiones objetivas como subjetivas en la experiencia de satisfacción y realización de un individuo. Mientras que Ryff enfatiza la diversidad de áreas que contribuyen al bienestar, desde las relaciones interpersonales hasta el desarrollo personal, Diener pone énfasis en la evaluación subjetiva de la propia vida como un indicador clave de bienestar.

En resumen, el bienestar personal es un estado complejo que abarca múltiples dimensiones de la vida de un individuo y que puede ser evaluado tanto objetivamente como subjetivamente. La combinación de ambas perspectivas ofrece una comprensión completa del bienestar personal, reconociendo la importancia tanto de las condiciones externas como de la percepción individual en la experiencia de satisfacción y realización de una persona.

- **Importancia del Bienestar laboral en empresas**

En la gran mayoría de las empresas tienen como finalidad lograr que el trabajador y su familia se sientan a gusto en el trabajo que desempeñan. Por ello las empresas buscan beneficios que se extiendan al núcleo familiar, la cual es fundamental para el bienestar personal del trabajador y estado anímico y el enfoque de todas sus energías en el trabajo.

Por otro lado, el bienestar laboral está relacionado con la productividad de los trabajadores, la cual lo transmiten a los clientes o compañeros de trabajo.

Un estudio realizado en organizaciones como ACH Colombia, Medio Comunicación Digital y GIP tomó la decisión de mejorar las situaciones humanas; como resultado, se humanizaron los procesos de selección, se mejoraron los espacios físicos con colores acogedores y agradables y se modificaron las condiciones de trabajo en función de la productividad. lo que puso de relieve la importancia del bienestar de los empleados para el crecimiento y el desarrollo de las empresas.

- **Estrategias para un bienestar laboral**

- Según Robert J. Gitter, las estrategias para promover el bienestar laboral de los trabajadores en una empresa
- Proporcionar asistencia emocional ayuda a generar confianza con los empleados y ofrece apoyo emocional. Proporcione un espacio seguro para que la gente hable de sus preocupaciones, problemas o situaciones estresantes relacionadas con el trabajo, mientras les escucha activamente.
- Facilite el acceso a los recursos y servicios de apoyo: Presente a los empleados los recursos y servicios accesibles tanto interna como externamente. Esto podría incluir programas de apoyo financiero, iniciativas de bienestar, servicios de

asesoramiento y actividades de autocuidado.

- Fomenta el autocuidado: Informa a los miembros del personal del valor del autocuidado y ofrece consejos útiles sobre cómo mantener un equilibrio positivo entre la vida laboral y personal. Esto podría implicar métodos para reducir el estrés, practicar la relajación, promover la actividad física y seguir una dieta equilibrada.
- Planificar eventos de bienestar en grupo: Planifique actividades de bienestar en grupo para el lugar de trabajo. Pueden planificarse programas de ejercicio en equipo, clases de gestión del estrés, grupos de apoyo entre compañeros, ejercicios de atención plena y charlas sobre temas relacionados con el bienestar en el lugar de trabajo.
- Fomente una cultura de comunicación abierta y cooperación entre los empleados animándolos a comunicarse y apoyarse mutuamente. Para debatir temas relacionados con el bienestar, compartir experiencias e idear soluciones colectivas a los problemas en el trabajo, puede programar frecuentes reuniones de equipo.
- Difunda información sobre el valor de la atención a la salud mental y la necesidad de reducir el estigma asociado a los problemas de salud mental organizando discursos o sesiones de formación. Esto puede contribuir a crear un lugar de trabajo más empático y alentador.
- Facilitar la resolución de conflictos: Ayuda a los trabajadores a desarrollar habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos. Brinda orientación sobre cómo abordar y resolver problemas interpersonales en el entorno laboral.

- **Salud preventiva y mental en el área de bienestar en empresas**

La salud preventiva y mental en el área de bienestar en empresas se enfoca en la promoción de prácticas y programas que prevengan problemas de salud mental y promuevan el bienestar emocional de los empleados. Esto implica abordar factores de riesgo y crear un ambiente laboral favorable que respalde la salud mental y emocional de los trabajadores.

Un autor relevante en el campo de la salud mental y bienestar laboral es Aaron

Antonovsky. En su teoría del sentido de coherencia (SOC), Antonovsky sostiene que las personas que tienen un sentido de coherencia desarrollado están mejor equipadas para enfrentar el estrés y mantener una buena salud mental. Un ambiente laboral que fomenta la sensación de comprensión, manejo y significado puede contribuir a una mayor resiliencia emocional en los empleados.

Otro autor relevante es Richard Lazarus, quien se centró en el estrés y la adaptación psicológica. En su teoría de la evaluación cognitiva del estrés, Lazarus argumenta que la forma en que las personas perciben y evalúan las situaciones estresantes determina su respuesta emocional y su bienestar general. Aplicado al ámbito laboral, es esencial abordar las fuentes de estrés y proporcionar recursos para que los trabajadores puedan enfrentarlos de manera saludable.

El trabajo social en empresas desempeña un papel vital en la promoción de la salud mental y el bienestar emocional de los empleados. Los trabajadores sociales pueden brindar asesoramiento y apoyo emocional, identificar y abordar problemas relacionados con el estrés laboral, y desarrollar programas que fomenten la resiliencia y la gestión emocional.

En resumen, la salud preventiva y mental en el área de bienestar en empresas se basa en la promoción de un ambiente laboral que respalde la salud mental y emocional de los trabajadores, por lo cual se destacan la importancia de crear un sentido de coherencia y abordar el estrés de manera adecuada para mejorar el bienestar psicológico. El trabajo social desempeña un papel esencial en el diseño y la implementación de estrategias y programas que contribuyan a una mejor salud mental en el entorno laboral.

- **Clima laboral y el área de bienestar**

El clima laboral y área de bienestar son aspectos interrelacionados en el ámbito del trabajo social en empresas. El clima laboral se refiere al ambiente emocional y psicológico que se vive en una organización, mientras que el área de bienestar se enfoca en la promoción del bienestar emocional, social y psicológico de los empleados. Ambos aspectos son de vital importancia para crear un entorno laboral saludable y productivo.

El trabajo social en empresas puede desempeñar un papel fundamental en el análisis y mejora del clima laboral. Los trabajadores sociales pueden llevar a cabo evaluaciones y encuestas para identificar las percepciones y necesidades de los

empleados, así como detectar posibles fuentes de estrés o conflicto en el ambiente laboral. A partir de esta información, se pueden implementar intervenciones y programas que promuevan un clima laboral positivo, fomentando la colaboración, el respeto y la satisfacción de los empleados.

Además, el trabajo social en empresas se enfoca en el bienestar laboral de los empleados. Esto implica brindar apoyo emocional y asesoramiento, así como promover programas de desarrollo personal y profesional. Los trabajadores sociales pueden facilitar espacios de escucha y contención, así como ofrecer recursos para manejar el estrés y las dificultades emocionales en el ámbito laboral.

2.1 Hipótesis

2.1.1 H. General

Las trabajadoras sociales egresadas de la UNMSM que trabajan en empresas de más de cien trabajadores perciben un nivel bajo de bienestar laboral y una coordinación regular con otras dependencias.

2.1.2 H. Específicos

- Las grandes empresas a menudo enfrentan dificultades para garantizar el bienestar laboral de sus trabajadores debido a problemas de organización y enfoque limitado. Esto resulta que solo ciertas áreas o grupos de empleados reciban atención y beneficios, mientras que otros quedan desatendidos.
- En muchas empresas, la falta de políticas de bienestar laboral y su escasa implementación son factores que contribuyen a la falta de bienestar de los trabajadores.
- Los trabajadores sociales asumen funciones más allá de su campo específico y, al mismo tiempo, otras tareas que están dentro de su ámbito son llevadas a cabo por otros profesionales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

En este capítulo, se especificará cada uno de los elementos metodológicos que se han utilizado para alcanzar los objetivos de la investigación. Es por ello, que se brindarán detalles sobre el diseño, población, muestra, técnica e instrumentos de recolección y procesamiento de datos, y aspectos éticos.

1. Diseño de Investigación

Ramírez y Zweg (2012) refieren que la veracidad en la una investigación debe ser precisa, exacta y reflejar de manera fiel la realidad que se está investigando; es decir el método utilizado debe ser confiable y producir resultados precisos. Este método involucraría la selección de los participantes, la recolección de datos y la manera de abordar la problemática. Todo ello, permitirá al investigador identificar el fenómeno que se va a analizar en la investigación

De acuerdo con el objetivo principal de la investigación, este se adapta a un enfoque de la investigación cualitativa con el propósito de comprender la percepción sobre el bienestar laboral en el sector privado y su contexto. Este enfoque busca analizar el problema social rigurosamente para comprender los fenómenos sociales, pero a su vez este método no solo se limita en recopilar datos y analizarlos de manera aislada. Más bien, se esfuerza por integrar diferentes elementos o factores relacionados con la problemática; es decir, se busca entender cómo es que interactúan entre sí. Adicional a ello, este método busca la comprensión más profunda de la realidad como las percepciones, experiencias y contextos culturales de las personas involucradas.

Según Creswell (2014), este enfoque cualitativo se basa en la recolección y análisis de datos mediante entrevistas, observaciones o documentos con el propósito de explorar significados, percepciones y experiencias de los participantes. En una tesis, este diseño permite obtener una comprensión profunda del tema de investigación, brindando una visión enriquecedora y detallada de los fenómenos estudiados, aportando valiosos conocimientos para la toma de decisiones y el desarrollo de políticas. En otras palabras, la investigación cualitativa se enfoca en examinar la problemática a través de un proceso de análisis detallado y busca entender cómo las relaciones y las interacciones entre las personas en ese contexto afectan o influyen en la población. Es por ello que implica una inmersión profunda en la realidad social, con el objetivo de obtener una comprensión completa de la problemática y sus implicancias en la vida de

las personas

De esta manera, la presente investigación empleará un enfoque cualitativo con la finalidad de captar la percepción de un fenómeno social identificado en el marco de su labor. A través de la investigación cualitativa, se busca no solo describir los aspectos superficiales de la problemática del bienestar laboral en el sector privado, sino también comprender cómo es que lo perciben los actores involucrados y cómo entienden los factores o procesos que tienen un impacto significativo en el bienestar de su entorno.

2. Población de estudio

Luego de haber definido el diseño de investigación, el siguiente paso es delimitar la población que será objeto de estudio y servirá como base para la elección de la muestra, lo cual es esencial para obtener resultados significativos. Según Arias, J., Villas, M., y Miranda, M. (2016), la población de estudio es un conjunto de instancias definidas, delimitadas y accesibles que satisfacen una serie de criterios predeterminados. Estos casos servirán como referente de la muestra. En el contexto de esta investigación, la población de estudio se compone por mujeres egresadas en el año 2018, 2019 y 2020, siendo de la base 15, 16 y 17, perteneciente a la Escuela Académico Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayno de San Marcos. Además, que laboren en empresas del sector privado con más de 100 trabajadores.

El acceso a esta población de estudio se llevará a través de una plataforma virtual, que permitirá realizar las entrevistas y recopilar la información necesaria. Es importante destacar que se obtendrá el consentimiento de las entrevistadas y se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

3. Muestra

Desde el punto de vista Mejía J. (2000) define a la muestra como una parte de la población escogida mediante criterios específicos y que participa en una investigación científica, la cual son un número reducido de casos para mayor profundidad de análisis. Así también, el autor menciona que la muestra no probabilística o intencional puede parecer tanto de selección informal y un poco arbitraria, ya que se basa en la selección de sujetos con determinada característica. En este contexto, la muestra no probabilística adoptada para esta investigación se ajusta al muestreo por conveniencia.

El muestreo por conveniencia selecciona directa e intencionalmente a los participantes de la población para la investigación, dicha conveniencia se produce, ya que resulta más sencillo para el estudio. En ese sentido, la muestra será de tipo no probabilístico con criterio por conveniencia, la cual estará constituida por 20 trabajadoras sociales que laboran en empresas privadas con más de 100 trabajadores.

- **Unidad de Análisis**

La unidad de análisis de esta investigación son las egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que oscilan entre 24 y 28 años, del sexo femenino.

4. Técnicas de recolección de datos

En el contexto de la investigación de campo, se ha empleado una serie de técnicas diseñadas con el objetivo de recabar información relevante y confiable que permita responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos propuestos en el estudio.

De esta manera, se recurrió a la entrevista estructurada, una técnica que se centra en la precisión de las respuestas para recopilar datos organizados cuando cada entrevistado ofrece una respuesta única a un conjunto predeterminado de preguntas. Al formular preguntas específicas, la entrevista permite recabar mejor información y realizar un análisis parcial del problema de estudio.

Una entrevista estructurada es una técnica de recolección de datos en una investigación que se caracteriza por tener un conjunto predefinido de preguntas y un formato estandarizado para todos los participantes. En este tipo de entrevista, las preguntas son elaboradas previamente y se presentan en el mismo orden a cada entrevistado, lo que permite obtener respuestas comparables y objetivas. Según Fontana y Frey (2005), las entrevistas estructuradas son especialmente útiles cuando se busca recopilar datos precisos y sistemáticos sobre temas específicos, y cuando se requiere realizar análisis comparativos entre los participantes.

En ese contexto para la presente tesis, se utilizará una entrevista estructurada para indagar sobre las percepciones de las trabajadoras sociales las percepciones de los trabajadores sociales respecto al bienestar laboral y la coordinación con otras

dependencias describiendo sus funciones y logros en empresas privadas de más de 100 trabajadores en Lima durante el año 2023. Las preguntas serán diseñadas previamente y se aplicarán a una muestra representativa de trabajadoras sociales egresadas. Esto permitirá obtener información valiosa sobre la cultura organizacional y el bienestar laboral dentro de las empresas de manera estandarizada, lo que facilitará el análisis y la interpretación de los resultados.

En tanto, volviendo a Fontana y Frey, la estandarización de las preguntas asegura que se aborden los aspectos clave de manera uniforme en todos los participantes, lo que aumenta la fiabilidad y la validez de los resultados obtenidos. Además, al emplear este enfoque, se puede obtener una visión clara y comparativa del clima laboral en la organización, lo que contribuirá a tomar decisiones informadas para mejorar la calidad del ambiente de trabajo y, en última instancia, aumentar la satisfacción y productividad de los empleados.

5. Instrumentos

- **Guía de entrevista:** Es un instrumento en la cual se presenta en un formato o modelo de preguntas abiertas que son relevantes para el tema de investigación la cual se sigue una secuencia u orden.

La guía para esta tesis fue diseñada con preguntas que se enfocan en los objetivos planteados. La guía fue elaborada en 2 secciones, las cuales son las Organizaciones de las áreas o dependencias para garantizar el bienestar laboral y las funciones del Trabajador Social y percepción sobre los logros y resultados de su labor. Además, dentro de las funciones del trabajador social se hace énfasis en el clima laboral, salud preventiva, salud mental, familia y recreación

- **Word:** mediante esta herramienta informática de Microsoft Word se elaboró la transcripción de las entrevistas a las 20 Trabajadoras Sociales.
- **Excel:** La herramienta de Microsoft Excel, contribuyó con la realización de llenado de forma ordenada las entrevistas por categorías, subcategorías y códigos de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

6. Validación del instrumento

En este proceso se realiza la prueba de la guía de la entrevista con la finalidad de verificar su adecuada elaboración y así garantizar la confiabilidad de los resultados

obtenidos. De acuerdo con De Vellis (2016) este proceso busca asegurar que el instrumento mida de manera precisa y consistente el constructo o variable que se pretende investigar e implica someter el instrumento a prueba piloto y realizar ajustes en su diseño si es necesario.

El instrumento fue validado por dos Trabajadoras Sociales que se encontraban dentro de la población objetivo; para ello, se coordinaron entrevistas con ellas. Es importante resaltar que la entrevista se realizó de la misma manera que se realizarían con la población objetivo. Además, fue validada por un docente, la cual no formaba parte de la población objetivo.

7. Técnicas para el procesamiento de información

Llegados a este punto, los datos deben someterse a un procesamiento de la información para proceder al análisis de los datos obtenidos, que se completa en el procedimiento que se describe a continuación.

- **Procedimiento de recolección de datos**

- Selección de las estudiantes entre 24 a 28 años

- Validación de la guía de entrevista estructurada

- Firmas de la hoja de consentimiento para la aplicación de los instrumentos.

- **Plan de procesamiento de datos**

- Para el procesamiento de datos se utilizará la transcripción directa de lo grabado sin ninguna modificación. La transcripción se realizará en Microsoft Word y seguido se ordenará en Microsoft Excel los datos mediante categorías, subcategorías y códigos de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

8. Aspectos éticos

En el marco de esta investigación cualitativa, que involucra a egresadas de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se busca conocer las percepciones de los trabajadores sociales respecto al bienestar laboral y la coordinación con otras dependencias describiendo sus funciones y logros en empresas privadas de más de 100 trabajadores en Lima durante el año 2023.

Para garantizar la protección de la información recopilada y la identidad de las participantes voluntarias que serán entrevistadas se adoptarán medidas rigurosas. En

ese sentido se utilizará un consentimiento informado que debe ser firmado por cada una de las participantes. Este consentimiento tiene un valor fundamental, ya que demuestra su compromiso voluntario con la investigación y su disposición a colaborar en el estudio.

La confidencialidad de los datos es un aspecto central en esta etapa, por lo que todas las entrevistas serán grabadas para garantizar la precisión en la recolección y el análisis de la información, pero se tomarán medidas estrictas para proteger la privacidad y el anonimato de las participantes. En concordancia con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de Carácter Personal, se asegurará que los datos personales de las entrevistadas. La información se manejará con total confidencialidad y solo será accesible para la investigación.

Por último, se resalta que en la elaboración de esta investigación se seguirán los principios éticos y académicos. En ese sentido, se citarán adecuadamente todos los autores y fuentes utilizadas en el desarrollo de la investigación, con el fin de evitar el plagio.

9. Recursos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos**

Egresadas de Trabajo social de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNMSM

Asesor de Tesis

La responsable del estudio

- **Materiales**

Una laptop, la cual será importante para redactar la presente investigación y almacenar todos los documentos que se tienen de forma virtual.

Internet, para acceder a sitios web de investigación, revistas, repositorios u otras investigaciones virtuales.

Celular para las grabaciones de las entrevistas.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta y analiza los datos recogidos a través de las entrevistas estructuradas. Primero se presenta un análisis del bienestar laboral para conocer las percepciones de las trabajadoras sociales. Seguido, se analizó acerca de las función o rol del trabajador social y sus logros en las empresas.

1. Bienestar laboral y acciones de las trabajadoras sociales

- **Percepción del bienestar laboral**

En el análisis de las entrevistas con los trabajadores sociales de las distintas empresas privadas, se descubrió que algunas empresas se preocupan por el bienestar de sus empleados ofreciéndoles prestaciones, oportunidades de desarrollo y un entorno de trabajo positivo. Estas empresas pretenden crear un ambiente en el que los empleados se sientan apoyados, satisfechos y animados tanto a nivel personal como profesional. Sin embargo, también destacan los casos en los que el bienestar laboral se considera insatisfactorio. En estas situaciones, debido a la monotonía del trabajo, la escasa asistencia o la falta de posibilidades de crecimiento profesional, los empleados pueden sentirse estresados e insatisfechos en estas circunstancias.

Las diversas percepciones de las trabajadoras sociales varían según en la empresa en que laboran, por lo que se menciona al bienestar laboral como la intermediación entre el trabajador y la empresa.

“El bienestar laboral se entiende como el intermediario entre el trabajador y la empresa y que busca que el trabajador se sienta satisfecho y feliz en su trabajo, pero no solo él sino también su familia.”. (Entrevistada N° 1, 26 años)

“El bienestar laboral es la preocupación que tiene la empresa en el trabajador la cual busca su bienestar tanto a nivel personal como en el desarrollo o desempeño en la empresa”. (Angie, 28 años)

Una de las perspectivas sobre el bienestar laboral es el papel de intermediario que desempeña el empresario entre el trabajador y la empresa para producir bienestar laboral, lo que a su vez repercute favorablemente en la productividad del trabajador. De esta forma, el reconocimiento de las demandas laborales como necesidades personales y familiares es un ejemplo de la relación de intermediación entre el empresario y el trabajador para lograr un equilibrio entre las necesidades de la empresa y los deseos y ambiciones de los trabajadores. Esta intermediación también implica el desarrollo de un diálogo transparente y abierto en el que los empleados puedan expresarse.

Por otro lado, la preocupación de la empresa hacia el trabajador se refleja en la búsqueda del bienestar mediante un buen ambiente laboral. Así, la empresa muestra interés y atención hacia el trabajador, reconociendo que cada trabajador es un individuo con necesidades y aspiraciones únicas. A su vez, se preocupa de su desarrollo y crecimiento profesional, la cual la empresa se preocupa en proporcionar oportunidades de crecimiento profesional, capacitación y desarrollo de habilidades.

“Considero que es la satisfacción que se le da al trabajador para generar un trabajo con un buen ambiente laboral, la cual se genera diversas actividades y hay beneficios para los trabajadores”.
(Entrevistada N° 2, 26 años)

Según lo mencionado se refiere que la empresa busca la satisfacción de los trabajadores a través de diversas actividades y beneficios que contribuye a generar un buen ambiente laboral favorable, la cual puede tener un impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores. Además, se puede afirmar que a mayor satisfacción mayor productividad y compromiso en los trabajadores, lo cual genera un mejor ambiente laboral. Según Jiménez; Ortiz; Monsalve y Gómez (2020), para buscar un bienestar laboral que esté asociado con la satisfacción laboral y se relaciona con la felicidad del trabajador por lo cual es fundamental el bienestar laboral. En ese sentido, la empresa busca la aprobación mediante la satisfacción del trabajador para que logre un efecto positivo.

“El bienestar laboral se considera más asistencial, ya que el trabajador se apoya un montón con nosotros en diversas gestiones

como ESSALUD y ayuda social cuando el trabajador pasa por momentos difíciles por lo que hacemos un seguimiento de casos y a su vez se brinda beneficios ya sea campañas, descuentos corporativos, talleres preventivos y consejería”. (Entrevistada N° 3, 25 años)

Esto evidencia que, al proporcionar un soporte asistencial a los trabajadores como el seguimiento de casos, la ayuda en gestiones relacionadas con el seguro social y el apoyo en momentos difíciles, se fortalecerá el apoyo por parte de la empresa generando en mejorar la satisfacción y bienestar de los trabajadores. Esto influenciará en una percepción positiva del área de bienestar en los trabajadores de la empresa.

- **Acciones de las Trabajadoras sociales en empresas**

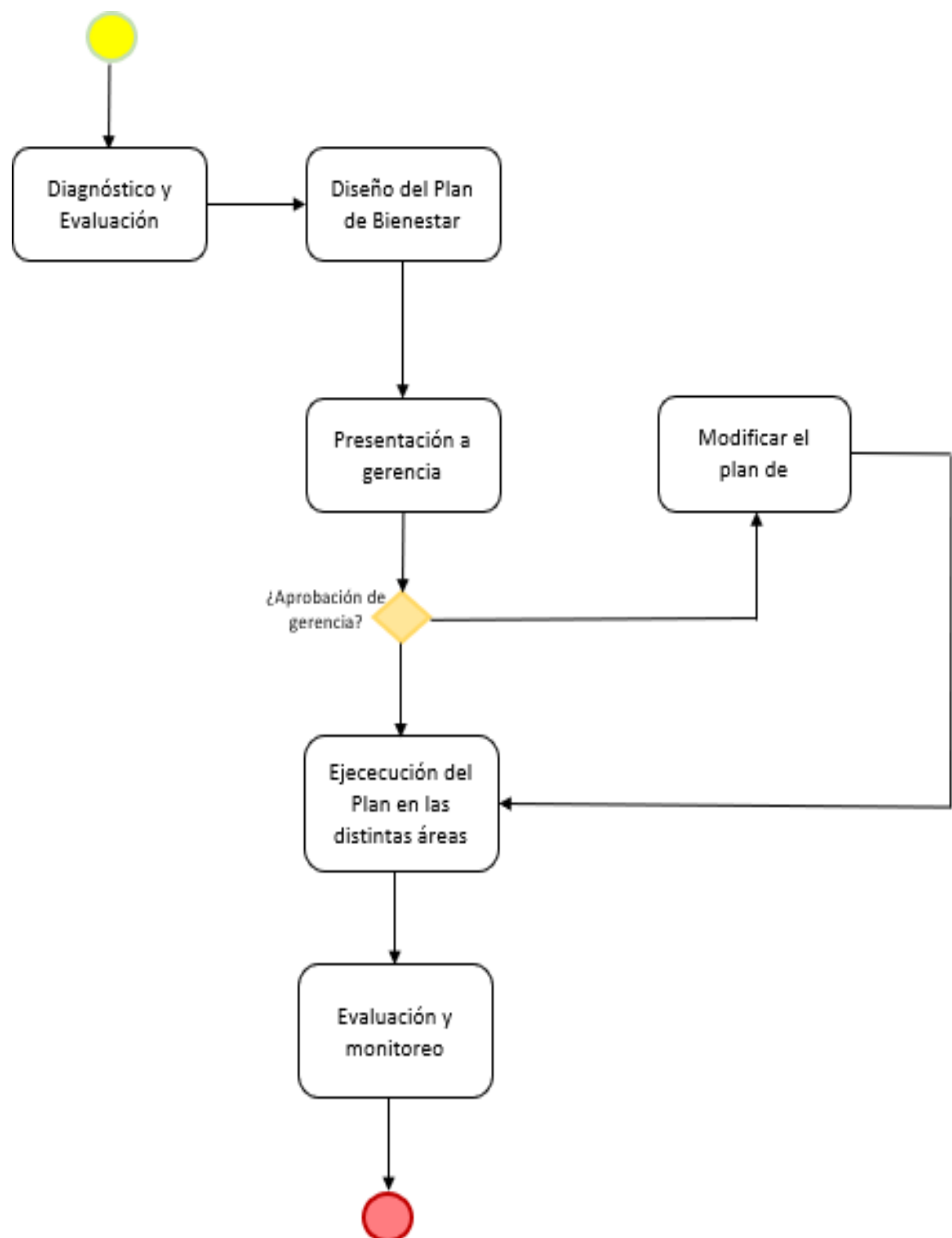
Para llevar a cabo las acciones de las trabajadoras sociales en empresas se utiliza un plan de trabajo anual, que incluye actos festivos y programas particulares. El director de recursos humanos y la dirección reciben un diagnóstico para su aprobación. Las actividades se realizan en coordinación con las áreas de logística y compras, las cuales realizan gestiones con los proveedores. Estas medidas tienen un enfoque interdisciplinario y se separan en intervenciones y medidas preventivas. Se prioriza la participación de todos los trabajadores y se manejan los canales de comunicación. Además, se brinda un ambiente seguro y saludable.

“Lo que realizamos primero es un plan de trabajo anualmente de las actividades festivas, pero para realizar un programa realizamos un diagnóstico, posterior a ello le presentamos a la jefa y luego se presenta en gerencia. Viene todo lo que es la logística, mandar las órdenes de compras y se requiere hablar con los proveedores. Para ejecución se habla con las áreas que corresponden la actividad”. (Rosa, 26 años)-

“se implementa mediante un plan de trabajo, pero aprobado por el gerente y así se procede, pero antes del plan se realiza un mapeo de las áreas para evaluar las necesidades que requieren, por ejemplo, el personal administrativo se encuentra pocos días en sede, el personal operativo se encuentra en distintos lugares”. (Entrevistada N° 6, 28 años)

“todas las actividades que realizamos son porque han sido previstas un año anterior, la cual solo lo ejecutamos durante todo el año, es decir cada programa contiene distintos talleres y actividades”. (Maricarmen, 26 años)

Flujograma de implementación de acciones de bienestar



Elaboración: Propia

Con relación a la implementación de acciones de los trabajadores sociales, se observa que primero se inicia con un diagnóstico y evaluación de la población, el cual permite identificar los problemas, recursos y desafíos que enfrentan los trabajadores, y facilita la planificación y diseño de intervención.

Seguido el diseño del plan de bienestar, se sigue con la creación y desarrollo de estrategias y programas que buscan mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores atendidos por los trabajadores sociales, posterior a ello se realiza la aprobación de gerencia con el objetivo de ejecutar el plan anual y por último se realiza la evaluación y monitoreo del plan, la cual va a permitir medir y analizar el impacto y la efectividad de las intervenciones y programas sociales implementados.

- **Logro del accionar del trabajador social**

El logro de las acciones del trabajador social en las empresas privadas que laboran las trabajadoras sociales de la base 15, 16 y 17 de la UNMSM se centra en mejorar la satisfacción laboral, promover un entorno laboral positivo, impulsar la motivación y el compromiso de los empleados, retener talento, construir una buena reputación y promover la salud mental y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estas acciones buscan atender las necesidades de los trabajadores, involucrar a sus familias y generar un bienestar integral. A través de programas, actividades y canales de comunicación, se espera que los empleados se sientan apoyados, valorados y felices, lo cual puede tener un impacto positivo en su productividad, lealtad y en la imagen de la empresa.

“Se quiere lograr que el trabajador se sienta bien en el lugar que trabaja, si bien es cierto es muy inestable la empresa, ya que el gerente es demasiado cambiante”. (Entrevistada N° 5, 26 años)

“se quiere lograr que no solo el colaborador esté tranquilo y tenga un bienestar integral, que incluye la familia, es decir buscamos un crecimiento del colaborador más allá del trabajo y más allá de él, ya que detrás del colaborador hay una familia, tratamos que las acciones no solo sean solo a ellos, sino que se involucre a su familia, se logra que el colaborador esté feliz, lo cual lo motiva a ser parte de la empresa y se pone más camiseta. Tratamos de que el trabajador se sienta seguro en conjunto con su familia buscando su bienestar integral”. (Entrevistada N° 1, 25 años)

“Lo primero es llevar bienestar a los trabajadores y a la familia, que sientan que nos preocupamos por ellos. Se logra mediante todas las actividades y programas que realizamos cada año”. (Entrevistada N° 7, 26 años)

“se quiere lograr a alcanzar el bienestar, que ellos se sientan satisfechos con las acciones que nosotros realizamos, se logra mediante las actividades que realizamos y que los trabajadores se sientan contentos, si bien es cierto no se cubre las necesidades al 100, pero se trata de llegar a todos.” (Entrevistada N° 9, 28 años)

“se quiere lograr que el trabajador sienta que hay un área que vela por su bienestar laboral; se está logrando mediante el desarrollo del plan de trabajo y de las actividades que realizamos”. (Entrevistada N° 12, 27 años)

“proporcionar oportunidades de desarrollo, reconocimiento y recompensas, los empleados se sientan más motivados y comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la empresa”. (Entrevistada N° 18, 26 años)

Con las acciones de bienestar, se busca crear un ambiente laboral favorable que promueva la satisfacción, el compromiso y el desarrollo integral de los trabajadores con la finalidad de fortalecer el sentido de pertenencia y la identificación con la empresa. Además, se quiere lograr que el trabajador se sienta cómodo en su lugar de trabajo con la finalidad de que se sienta a gusto y así pueda permanecer en la empresa.

La autora de "Gestión Estratégica del Clima Laboral", Mara Bordas (2016), afirma que un entorno laboral positivo conduce a una mayor satisfacción en el trabajo, lo que a su vez afecta a la productividad, el absentismo y la rotación. Además, aunque la falta de compromiso está relacionada con el absentismo y la rotación de personal, también está correlacionada con la pertenencia a grupos de alto compromiso, la eficacia organizativa y la adaptabilidad. En síntesis, se considera como variable independiente al estudiar la relación entre el clima laboral y satisfacción en el trabajo, la cual la satisfacción de trabajo es variable dependiente de este caso, ya que se espera que sea influenciada por la variable independiente (clima laboral). Ello representa como los trabajadores se sienten con respecto a su trabajo, incluyendo su nivel de contenido, motivación y bienestar en el entorno laboral.

Esta información evidenciaría que el clima laboral u organizacional se asocia con la satisfacción del trabajador y el compromiso de la empresa con su bienestar; esto, a su vez, tendría un efecto inverso en la rotación y absentismo de los trabajadores.

Por otro lado, se quiere lograr que haya un área que vela por el bienestar laboral, lo cual espera que los trabajadores se sientan respaldados y comprendidos, lo que podría contribuir en la mejora de la retención del talento y reducir los ausentismos. Esto destaca la importancia de abordar las necesidades sociales y promover el bienestar del trabajador en su contexto familiar y social, y resalta la relevancia de actividades y enfoque integrales que considere aspectos físicos, emocionales y sociales para promover el bienestar laboral.

Por otro lado, se ve que se busca cubrir todas las necesidades del trabajador, pero no siempre se puede lograr completamente. Existen diversas carencias para lograr un bienestar laboral, lo que indica que el trabajo también

presenta desafíos para el trabajador o trabajadora social.

2. Coordinación con otras dependencias y funciones del trabajador social

- **Clima laboral**

En la empresa, varias trabajadoras sociales desempeñan funciones importantes para mejorar el clima laboral. Estas funciones incluyen la organización de actividades de integración, como celebraciones de cumpleaños, eventos festivos y campeonatos, que brindan momentos amenos y de distracción a los empleados. Además, se llevan a cabo proyectos de mejora de espacios de integración para permitir a los trabajadores relajarse y desestresarse. También, se realizan diagnósticos y evaluaciones periódicas para analizar la satisfacción y el clima laboral, escuchando a los empleados y brindando apoyo emocional cuando sea necesario. Se desarrollan programas y actividades que fomentan un clima laboral positivo, se ofrece asesoramiento y apoyo a los empleados, y se colabora con Recursos Humanos en la implementación de políticas y prácticas que promueven el bienestar. Para introducir cambios y garantizar la mejora continua, son cruciales el seguimiento y la evaluación de las actividades emprendidas.

Según Daniel Goleman, aborda la importancia de la inteligencia emocional, quien sostiene un clima laboral positivo y emocionalmente inteligente puede tener un impacto directo en la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados; lo cual la inteligencia emocional implica reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás, lo que resulta esencial en la creación de un entorno laboral saludable. En ese sentido, los diagnósticos y evaluaciones del clima son vitales para identificar las áreas de conflicto, estrés o insatisfacción entre los empleados. Un seguimiento continuo permite a la empresa ajustar sus políticas y prácticas para abordar estos problemas y fomentar una mayor inteligencia emocional en toda la organización.

Por otro lado, María Atalaya (1999) cita al autor Frederick Herzberg, quien refiere que las condiciones de trabajo y el ambiente laboral pueden prevenir la insatisfacción de los empleados, pero no necesariamente llevar a la satisfacción y motivación. En cambio, los factores de motivación como el reconocimiento, crecimiento personal y el sentido de logro son lo que realmente impulsan la satisfacción y la productividad.

La utilización de diagnósticos, evaluaciones y seguimiento del ambiente en el lugar de trabajo plantea cuestiones relativas a cómo lograr un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los objetivos de la empresa. Concretamente, ¿en qué medida puede afectar un ambiente más positivo en el lugar de trabajo a la productividad y la retención del personal? ¿Cómo pueden las empresas asegurarse de que estas herramientas no se utilizan sólo para escribir problemas, sino también para fomentar un cambio en la cultura de la empresa? Es importante adoptar un enfoque equilibrado y meditado al hablar del ambiente de trabajo, porque afecta a la relación entre la felicidad de los empleados y el rendimiento de la empresa.

En resumen, las trabajadoras sociales desempeñan un papel vital en la promoción de un clima laboral saludable, satisfactorio y de bienestar en la empresa.

“Todos los programas o beneficios ayudan a mejorar el clima, a su vez realizamos una encuesta llamada pulso, además tenemos un área de clima y cultura: todos los programas que son aprobados porque aporta en el bienestar integral y a su vez al clima y cultura...tenemos aliados de la cultura, que se encuentran en cada tienda, quienes se encargan de fortalecer el clima laboral”. (Entrevistada N° 5, 26 años)

“realizamos las actividades de integración, fechas celebres, la cual el trabajador sea partícipe, también los cuidados de salud”. (Entrevistada N° 8, 26 años)

“realizamos las pausas activas, integraciones, los cumpleaños, en brindar el día libre de su cumpleaños, creemos que eso ha elevado el clima”. (Entrevistada N° 15, 27 años)

Las funciones del trabajador social en el contexto del clima laboral en empresas de los trabajadores sociales entrevistadas, se centran en el diseño e implementación de programas y actividades que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo y promover un bienestar integral de los empleados. A través de la realización de encuestas de clima laboral, el trabajador social obtiene información relevante sobre las necesidades y preocupaciones de los trabajadores, lo que le permite identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para fortalecer

la cultura organizacional.

El trabajador social juega un papel clave en la planificación y ejecución de actividades de integración y celebración de fechas especiales, que buscan fomentar la participación y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa. Asimismo, a través de programas como pausas activas y cuidados de salud, el trabajador social promueve la salud física y emocional de los trabajadores, lo que puede contribuir a mejorar el clima laboral y reducir el estrés. Esto iría en concordancia con la investigación de Mejía Y. (2018), la cual evidencia que para mejorar el clima organizacional es importante mejorar en las condiciones de trabajo, beneficios corporativos, mayor comunicación con los trabajadores, lo cual permitirá tener un mejor clima en la organización.

Por otro lado, el trabajador social actúa como un aliado de la cultura organizacional, colaborando con los líderes y equipos de trabajo para fortalecer el clima laboral. Su presencia y apoyo brindan a los empleados un recurso de confianza para expresar sus inquietudes y recibir orientación en momentos difíciles.

En general, se espera que las funciones del trabajador social en relación al clima laboral en empresas contribuyan a crear un entorno de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con la organización, lo que podría repercutir en una mayor satisfacción, retención del talento y productividad en la empresa.

- **Salud preventiva física y mental**

Las trabajadoras sociales desempeñan un papel importante en la promoción de la salud preventiva dentro de la empresa en la que laboran. Sus funciones incluyen la realización de campañas de salud, programas de bienestar y educación sobre hábitos saludables. También brindan apoyo emocional a los empleados y sus familias, y coordinan servicios de salud como exámenes ocupacionales y atención psicológica. Además, se encargan de referir a los empleados a especialistas y coordinar la atención integral. Realizan seguimiento y evaluación de las intervenciones implementadas para asegurar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario. En resumen, las trabajadoras sociales juegan

un rol crucial en la promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

“se realiza campañas de salud, oncosalud, eps, mi salud, pero no se realiza constantemente mes a mes, por ejemplo, esta campaña se realizó por el día de la mujer, de ahí no se ha realizado otras campañas pero si se tiene previsto realizarla más adelante de nuevo y solo realizamos las activaciones de actividades festivas, pero no tenemos un programa exclusivamente de eso”. (Entrevistada N° 12, 26 años)

“tenemos varios programas con la salud, el bienestar pro, la cual se cuenta con nutricionistas, psicólogos, previene la anemia, medición del IMC”. (Entrevistada N° 19, 26 años)

“realización de campañas, pausas activas, charlas por ejemplo de la tuberculosis, dengue, prevención del covid, charlas de ergonomía, sst junto con la doctora, desarrollamos charlas de una salud mental en conjunto con la doctora.”. (Entrevistada N° 10, 25 años)

“realizamos campañas de salud, actividades de salud, atenciones en nutrición, traemos a clínicas para información, ahora contamos con ransa contigo, que cuenta con la atención psicológica la cual los beneficia”. (Entrevistada N° 15, 28 años)

“promover estilos de vida saludables entre los empleados, proporcionando información y recursos sobre hábitos alimenticios, ejercicio físico, prevención de enfermedades y manejo del estrés.”. (Entrevistada N° 17, 26 años)

El trabajador social tiene un papel activo en la organización y ejecución de campañas de salud que abordan diversas temáticas, como la prevención de enfermedades (como tuberculosis, dengue, y el COVID-19), la promoción de la nutrición adecuada y la prevención de la anemia, entre otros aspectos. A través de estas campañas, el trabajador social busca fomentar la conciencia y educación en salud entre los empleados, proporcionando información y orientación para mantener una buena salud física.

En cuanto a la salud mental, el trabajador social trabaja en conjunto con profesionales de la salud para ofrecer charlas y atención psicológica, abordando

aspectos relacionados con el manejo del estrés, la salud mental en general y la prevención de problemas emocionales. Según el enfoque interdisciplinariedad, implica la integración de diferentes disciplinas como Seguridad, psicólogos, doctores, etc.; lo cual se busca construir conocimiento y enfoques para abordar dichos programas, actividades y abordar distintas problemáticas.

Por otro lado, a través de la provisión de servicios de salud y bienestar, como el programa "Bienestar Pro" y "Ransa Contigo", que cuentan con nutricionistas, psicólogos y atención psicológica, el trabajador social busca brindar un apoyo integral a los empleados, promoviendo el autocuidado y el acceso a recursos que favorezcan su salud física y emocional.

La salud preventiva en el entorno laboral es esencial para garantizar el bienestar y la productividad de los trabajadores, la prevención de enfermedades y la promoción de estilos de vida saludable no solo beneficiará a los trabajadores individualmente, sino también contribuyen a reducir los costos de atención médica y a mejorar la eficiencia de la empresa.

De este modo, la salud preventiva en el lugar de trabajo cuestiona hasta qué punto una organización es responsable del bienestar de su plantilla. ¿Qué parte de las iniciativas de salud preventiva de la empresa debe exigirse? Además, ¿cómo pueden las empresas superar posibles obstáculos como los gastos de puesta en marcha de la introducción de programas de salud y la resistencia de los empleados al cambio? En el debate sobre la salud preventiva en el lugar de trabajo también se abordan las consideraciones éticas que conlleva la realización de inversiones en la salud de los empleados y sus efectos en la cultura organizativa y el rendimiento empresarial a largo plazo.

En conclusión, se espera que las funciones del trabajador social en la salud preventiva física y mental en las empresas contribuyan a fomentar una cultura de bienestar y promover la adopción de estilos de vida saludables entre los empleados, lo que a su vez podría mejorar el ambiente laboral, la satisfacción y el rendimiento en la empresa.

- **Familia y recreación**

Dentro de las empresas en las que trabajan, las trabajadoras sociales llevan a cabo una serie de actividades relacionadas con el ocio y la familia. Estas tareas incluyen planificar actividades y eventos recreativos para fomentar el bienestar de los trabajadores y sus familias, ofrecer orientación y recursos para tratar problemas y conflictos familiares, trabajar con los empresarios para desarrollar políticas de trabajo y familia, ofrecer orientación sobre la crianza de los hijos y cuestiones relacionadas con la familia, y proporcionar apoyo emocional en momentos de crisis familiar. Para fomentar unas relaciones familiares más sólidas y un entorno laboral más equilibrado y saludable, también se impulsan descuentos y beneficios tanto para los empleados como para sus familias.

“Se realizan beneficios a los trabajadores y familia, como por ejemplo los descuentos de productos tailoy en el mes de marzo. si bien es cierto aun faltan mas programas y el mayor involucramiento con las familias”.
(Entrevistada N° 4, 26 años)

“contamos con los programas que en su mayoría también está dirigido para ellos, a su vez se realiza los eventos de fin de año con los niños y las becas escolares”. (Entrevistada N° 2, 26 años)

“ofrece servicios de apoyo a las familias de los empleados, brindando orientación y recursos para abordar problemas familiares, conflictos o situaciones de estrés.”. (Entrevistada N° 1, 28 años)

“tratamos que los programas también están enfocados a la familia, por ejemplo, el programa de mujeres emprendedoras donde ellas puedan generar un ingreso, también está las vacaciones útiles para sus hijos de los trabajadores; la premiación para los primeros puestos en su colegio;

por último, para fin de año se hace la fiesta de integración donde se invita a su familia”. (Entrevistada N° 10, 26 años)

Las funciones del trabajador social en relación a la familia y recreación en las distintas empresas en que laboran se enfocan en el diseño e implementación de programas y acciones que promuevan la integración de la familia en el ámbito laboral y brinden oportunidades de recreación y bienestar para los trabajadores y sus seres queridos.

El trabajador social busca generar beneficios y programas dirigidos tanto a los trabajadores como a sus familias, reconociendo que el bienestar de los empleados está estrechamente relacionado con el bienestar de sus familias. Al ofrecer descuentos en productos y eventos especiales para las familias, el trabajador social fomenta la participación e involucramiento de los seres queridos en la vida laboral del empleado, lo que puede fortalecer el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

El enfoque en programas como mujeres emprendedoras, vacaciones útiles para los hijos de los trabajadores y premiación en el colegio, muestra el interés del trabajador social en promover la recreación y el desarrollo integral de los empleados y sus familias. Al proporcionar oportunidades para generar ingresos, actividades recreativas para los niños y reconocimiento académico, el trabajador social busca contribuir al bienestar y desarrollo de la familia en su conjunto.

La organización de eventos de integración y fiestas para las familias de los trabajadores también refleja el compromiso del trabajador social en promover el sentido de comunidad y la convivencia entre los empleados y sus seres queridos. Esto iría en concordancia con Minuchin S. (2005), quien resalta la relevancia que los problemas y dinámicas familiares pueden afectar la vida laboral de los individuos y como el apoyo de la familia puede tener un impacto positivo en el bienestar general. En ese sentido, se enfatiza la importancia de la familia en el trabajo, la cual se debe fomentar estrategias que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar, lo que beneficiará tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

En conclusión, se espera que las funciones del trabajador social en relación

a la familia y recreación de los trabajadores en las empresas contribuyan a fortalecer los lazos familiares, mejorar el bienestar emocional y promover un ambiente laboral que valore tanto el bienestar individual de los empleados como el bienestar de sus familias. Todo ello puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, la retención del talento y el rendimiento general de la empresa.

- **Logros en empresas privadas**

Entre los logros de las trabajadoras sociales, destacan el aumento del número de personas que reciben prestaciones de programas del área de bienestar, el incremento del número de personas que se apuntan al seguro oncológico gratuito, la mejora de la valoración de las encuestas a los clientes y la recuperación de subvenciones de administraciones anteriores. También cabe destacar la puesta en marcha de iniciativas como el centro de lactancia, la mejora del ambiente de trabajo, la visibilidad del comité de acoso a través de la formación, la integración de los empleados y sus familias, y la mejora de la confianza y la comunicación con los empleados. Estos logros demuestran la beneficiosa influencia que los trabajadores sociales han tenido en la satisfacción y el bienestar de los empleados.

“La cantidad de beneficiarios ha ido aumentando en los programas, ya que se ha fortalecido, el seguro oncológico 100% gratuito para padres, las afiliaciones han aumentado a comparación del año anterior.

los resultados de la encuesta de satisfacción que se ha visto la mejora”
(Entrevistada N° 17, 26 años)

“lo positivo se visualiza en las encuestas de satisfacción y durante el año hay círculos de confianza con los trabajadores y jefes, donde se comparte de cómo se sienten con los beneficios y les gusta...así mismo nuestro puntaje ranking de bienestar ha aumentado. Desde que regresamos de la pandemia se ha hecho una reorganización de todos los programas a 2.0 y ver cual las nuevas necesidades.”. (Entrevistada N° 19, 28 años)

“uno de los logros es la integración de la familia, ya que los involucramos en nuestro programa, salud física del trabajador, se ha podido captar bastante para atenciones psicológicas ya que habido un incremento, el

agradecimiento de los trabajadores por nuestras atenciones”.
(Entrevistada N° 7, 26 Años)

“los logros han sido el recupero de subsidios, y en cuanto al personal después de la pandemia se reactivado los programas a la presencialidad y eso a los trabajadores les ha gustado un montón”. (Entrevistada N° 9, 26 años)

Al impulsar las iniciativas de bienestar y fomentar una cultura de bienestar integrada entre los miembros del personal, los trabajadores sociales han tenido un impacto significativo en las empresas. Los logros mencionados, como el crecimiento del número de beneficiarios del programa, el aumento de las inscripciones de padres en el programa de seguro oncológico gratuito y las respuestas favorables a las encuestas de satisfacción, implican que las intervenciones y acciones de los trabajadores sociales han tenido éxito y han sido bien recibidas por sus compañeros de trabajo.

El hecho de que se haya realizado una reorganización de los programas a "2.0" y se hayan atendido las nuevas necesidades surgidas después de la pandemia, demuestra la adaptabilidad y proactividad de las trabajadoras sociales en abordar las situaciones cambiantes y emergentes.

Así también, la integración de la familia en los programas de bienestar y la atención psicológica son logros importantes que indican que las trabajadoras sociales han logrado fomentar un enfoque integral de bienestar que abarca tanto a los empleados como a sus familias. Esto podría haber contribuido a fortalecer el sentido de pertenencia y satisfacción de los trabajadores hacia la empresa.

Además, el hecho de que los trabajadores agradezcan las atenciones proporcionadas por las trabajadoras sociales refleja la valoración y el reconocimiento por parte de los empleados hacia las acciones llevadas a cabo por este equipo.

En resumen, la mejora de los programas de bienestar, la mayor felicidad y compromiso de los empleados, la atención minuciosa a sus necesidades y la adaptación a las condiciones cambiantes son ejemplos de los éxitos y el impacto que los trabajadores sociales han tenido en el lugar de trabajo. Todo esto sugiere

que los esfuerzos de los trabajadores sociales han ayudado a fomentar una cultura positiva en el lugar de trabajo que apoya el crecimiento personal y profesional de los empleados, lo que puede tener un impacto favorable en la retención de los empleados, su dedicación y el rendimiento de la empresa.

CONCLUSIONES

1. La percepción de las trabajadoras sociales sobre el bienestar laboral en las empresas consiste más que nada en las acciones destinadas a promover la satisfacción laboral de los trabajadores y en las estrategias que se realizan para que el trabajo sea efectuado de manera óptima. Así también, el bienestar es percibido como un estado óptimo del trabajador que involucra tanto su vida dentro del espacio laboral como la vida en el espacio doméstico.
2. En las empresas privadas, los trabajadores sociales son esenciales para abordar el bienestar en el lugar de trabajo. Sus intervenciones abarcan desde la planificación de eventos y la mejora del entorno hasta el apoyo emocional y el diagnóstico. Para equilibrar las demandas de los empleados y la empresa, es crucial mediar entre las distintas percepciones del bienestar en el trabajo.
3. Las trabajadoras sociales abordan diferentes estrategias para mejorar el clima laboral. Estas vendrían a ser la organización de actividades que promuevan el enfoque en la inteligencia emocional y la motivación, y la implementación de políticas de bienestar. Esta contribución equilibrada promueve un entorno productivo y positivo para los empleados y la empresa.
4. Desde el diagnóstico hasta la evaluación, la aplicación de iniciativas de bienestar en las empresas conlleva un procedimiento estructurado y planificado. Para crear intervenciones eficaces, esta metodología se centra en comprender las necesidades y situaciones de los trabajadores. El ciclo de diseño, aprobación, aplicación y evaluación garantiza la creación de un entorno laboral positivo.
5. Los trabajadores sociales promueven iniciativas de bienestar en los lugares de trabajo con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la salud mental. El objetivo es fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, retener el talento y crear un entorno de trabajo positivo. La relación entre la cultura del lugar de trabajo, la felicidad laboral y el compromiso pone de relieve la importancia de una estrategia integral para el bienestar en el lugar de trabajo.
6. Promover la salud preventiva en el trabajo es una función esencial de los trabajadores sociales. Su objetivo es reforzar la cultura del bienestar mejorando el bienestar físico y mental de los empleados mediante campañas, iniciativas y apoyo emocional. Sin embargo, la aplicación de programas de salud preventiva conlleva obstáculos relacionados con las finanzas y la resistencia al cambio. Se resalta la importancia de

la inversión en la salud de los trabajadores para el éxito a largo plazo de la empresa.

7. La labor de los Trabajadores Sociales se enfoca desde la organización de actividades para los trabajadores y sus familias hasta brindar orientación en asuntos familiares. Al reconocer la influencia de la familia en el bienestar laboral, el trabajador social contribuye a fortalecer la cultura organizacional, mejorar la satisfacción de los empleados y fomentar un ambiente armonioso y equilibrado.
8. La mejora de los programas de bienestar, la atención integral a los empleados y la adaptación a las nuevas necesidades son ejemplos de cómo los trabajadores sociales benefician a las empresas. La mejora de la implicación, la realización y el apoyo familiar demuestran su papel en el fomento de un entorno laboral positivo. Sus esfuerzos han ayudado a crear una cultura en la que los trabajadores se sienten apreciados y atendidos, lo que puede aumentar la retención de empleados, la lealtad y el rendimiento corporativo.

RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores sociales debemos mantener una comunicación abierta y constante con los empleados y la dirección de la empresa para comprender las necesidades y expectativas de ambas partes en cuanto al bienestar en el trabajo. Esto permitirá mediar de manera efectiva entre las distintas percepciones y demandas, facilitando la implementación de intervenciones que equilibren los intereses de ambas partes.
2. Los trabajadores sociales deben continuar desarrollando habilidades en áreas como la inteligencia emocional, la motivación y la gestión del clima laboral. Además, es importante dialogar con la empresa sobre las políticas de bienestar laboral y las prácticas realizadas en la industria para poder implementar intervenciones efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de la empresa y sus empleados.
3. Seguir aplicando una metodología estructurada y planificada en la implementación de iniciativas de bienestar en el trabajo. Esto implica mantener un enfoque centrado en comprender las necesidades y situaciones de los trabajadores, así como realizar evaluaciones periódicas para asegurar la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario.
4. Continuar promoviendo un enfoque integral para el bienestar en el lugar de trabajo, que incluya aspectos como la cultura organizacional, la felicidad laboral y el compromiso de los empleados. Esto implica colaborar estrechamente con los líderes de la empresa para desarrollar una estrategia de bienestar integral que aborde las necesidades de los empleados en todos los niveles de la organización.
5. Persistir en la promoción de la salud preventiva en el trabajo, a pesar de los obstáculos financieros y la resistencia al cambio. Esto puede implicar buscar formas creativas de financiar programas de salud preventiva y trabajar en estrecha colaboración con los departamentos de recursos humanos y salud ocupacional para superar las barreras y promover una cultura de bienestar en la empresa.
6. Continuar fortaleciendo la colaboración entre los trabajadores sociales y los departamentos de recursos humanos para brindar un apoyo integral a los empleados y sus familias. Esto puede incluir la organización de actividades para empleados y sus familias, así como la provisión de orientación en asuntos familiares para mejorar el bienestar laboral y promover un ambiente armonioso en el trabajo.
7. Seguir buscando oportunidades para mejorar los programas de bienestar,

adaptándolos a las nuevas necesidades y desafíos que enfrentan los empleados y la empresa. Esto puede implicar realizar evaluaciones periódicas de los programas existentes, así como explorar nuevas formas de mejorar la implicación, la realización y el apoyo familiar para promover un entorno laboral positivo y productivo.

BIBLIOGRAFIA

- Águila Vargas, FA (2022). FACTORES QUE AFECTAN EL BIENESTAR LABORAL A TRAVÉS DEL MODELO PERMA EN LA EMPRESA PROSEGUR LIMA PERÚ – 2018 [Universidad Nacional Federico Villarreal]. http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6096/UNFV_FA_Aguila_Vargas_Felix_Alberto_Titulo_profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, C, Mirian Rossana Vauro Desiderio Javier Labarthe Carrara. (2015). ESTRESORES LABORALES Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN PERSONAL AERONÁUTICO DE CABINA .
- ALLPORT, FLOYD H 1974 El problema de la percepción, Buenos Aires, Nueva Visión, 81 p.
- Angulo Paredes, S. A., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Edu.pe. https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Barley, S. R., Kunda, G., 1992. “Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.

- Blanco, Y., & Moros, H. (2022). *Cultura de Empoderamiento: su desarrollo como factor protector del bienestar laboral*.
[http://file:///C:/Users/Admin/Downloads/1751-4631-1-PB%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/Admin/Downloads/1751-4631-1-PB%20(1).pdf)
- Bordas Martinez, M. J. (2016). Gestion estrategica del clima l. Slideshare.net.
<https://es.slideshare.net/JulinAtncarRojas/gestion-estrategica-del-clima-l-bordas-martinez-maria-jesuspdf>
- Borja, Y., & Salgado, S. (2018). *NIVEL DE BIENESTAR LABORAL QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FRATELLI PERU S.A.C. DE AREQUIPA DURANTE EL AÑO 2018* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8d0831f1-3ae5-459b-a06a-9600abb5810d/content>
- Calderón, G., Murillo, S. M., & Torres, K. Y. (2022). *Clima organizacional y Bienestar Laboral*.
- Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena; Torres Narváez, Karen Yohana Cultura organizacional y bienestar laboral Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.).
- Cubas, J. & Alarcón Villanueva. (2019). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LAS EMPRESAS DE SANEAMIENTO DEL NORTE DEL PERÚ*.
- Dávila, A. C., & Pejerrey, R. J. (2022). *Gestión por competencias y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A.-2020*. <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9406/D%c3%a1vila%20Perales%2c%20Ana%20>

26%20Pejerrey%20Gonz%c3%a1lez%2c%20Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DeVellis, R. (2016). *Scale development: Theory and Applications* (4ª. Ed.). Los Angeles: Sage.

Fonseca Herrera, J. M. G., & Cruz Torres, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126–140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>

Guamán, BDG (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario . [http://file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ElTrabajoSocialEnElAmbitoLaboralDesdeElAbordajeDel-7903600%20\(2\).pdf](http://file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ElTrabajoSocialEnElAmbitoLaboralDesdeElAbordajeDel-7903600%20(2).pdf)

Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (Eds.). (2020). “*Felicidad asociada al bienestar laboral: categorización de variables*.” http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/694879/felicidad_sierra_RVG_2020.pdf?sequence=1

Libreros, A. (2011). *INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL VALLE DEL CAUCA IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WELFARE OF THE SERVERS PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTION OF VALLE DEL CAUCA*. Edu.co. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/7748/7709012.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luthans, F. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Nueva York, 2002.

Martínez, E. E. (2015). *El trabajo social contemporáneo: aproximaciones epistemológicas y finalidades estratégicas*.

Mejía, Y. (2018). “*Políticas de bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A. - Callao 2015-2016*” [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9786/Mejia_gy.

pdf?sequence=3&isAllowed=y

Mesa Medina, F. (2015). *Fayna Mesa Medina1*. Edu.co.

[https://repositorio.cecar.edu.co/xmlui/bitstream/handle/cecar/3222/59-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20\(obligatorio\)%20-111-2-10-20181004.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cecar.edu.co/xmlui/bitstream/handle/cecar/3222/59-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(obligatorio)%20-111-2-10-20181004.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MERLEAU-PONTY, MAURICE 1975 *Fenomenología de la percepción*, Barcelona, Península, 476 p. (Col. Historia, ciencia, sociedad, núm. 121).

Meza, M. (2020). “*FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA AMÉRICA S.A.C., SULLANA - 2019*”.

Edu.pe.

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3201/ADGEM-MEZ-MED-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montes, M. C. (2021). *Tendencias y Retos Tendencias y Retos*. Edu.co.

<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1274&context=te>

Ortega, MB (2015). *Trabajo Social como Transdisciplina: hacia una teoría de la intervención*. <http://file:///C:/Users/Admin/Documents/Bibliografia%20Tesis/a05.pdf>

Peruano, E. (2006). *LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO*. <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>

Ramírez, F., & Zwerg, A. (2012). *Metodología de la investigación: más que una receta*. Edu.co.

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/1344/1215>

Salvador Calvo, L. X. (2018). *Bienestar laboral en el recurso humano del COER-Huaraz, 2018* [UNIVERSIDAD SAN PEDRO]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14356/Tesis_64670.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. F. H., & Forero, N. P. (2020). *Generando estrategias desde la gestión humana para garantizar el bienestar y la calidad de vida de los teletrabajadores*. Edu.co.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/60350/TGII-R7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urra, M. (2017). *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*.

https://www.academia.edu/34326843/Trabajo_Social_en_el_%C3%A1mbito_empresarial_proceso_hist%C3%B3rico_definiciones_y_tendencias

VARGAS MELGAREJO, L. M., (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.

VARGAS MELGAREJO, LUZ MARÍA 1995 Los colores lacandones: un estudio sobre percepción visual. México, Tesis presentada a la Escuela Nacional de Antropología e Historia, 115 h.

Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia Una revisión documental*. Edu.co.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf

8

[_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)

ANEXOS

Anexo 01: Consentimiento informado

Consentimiento informado

La presente investigación es dirigida por Neri Elizabeth Calsina Mamani, egresada de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el objetivo de este estudio es identificar las percepciones de los Trabajadores Sociales respecto a la vigencia e impacto del área de bienestar en empresas de más de 100 trabajadores.

La participación es voluntaria y será grabada para mejor manejo de información, la cual será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Tiene derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento y abstenerse de responder las preguntas que considere inconvenientes o que no se desee responder.

Desde ya agradezco su interés de participar en la investigación.

Autorización para participar en la investigación

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconociendo que la información que yo brinde es sumamente confidencias y que no se utilizará para ningún propósito fuera de los estudios de investigación sin mi consentimiento.

(Firma)

Nombre y apellidos:

Fecha

DNI:

Anexo 02: Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTAS

Presentación: la presente entrevista tiene como finalidad saber cómo perciben los Trabajadores Sociales respecto a la vigencia e impacto del área de bienestar social en empresas de más de 100 trabajadores, Lima 2023. Tendrá una duración aproximada de 45 minutos, la participación es voluntaria y será grabada para mejor manejo de información. Tiene derecho a retirarse en cualquier momento y abstenerse de responder las preguntas que considere inconvenientes.

I. Información referencial

Nombre de la empresa que labora:

Distrito donde trabaja:

Tiempo de trabajo en la empresa:

II. Organizaciones de las áreas o dependencias para garantizar el bienestar laboral

1. ¿Cómo se concibe el bienestar laboral en la empresa?
2. ¿Cuál es la filosofía institucional? o valores que guíen el desarrollo y funcionamiento de la empresa.
3. ¿Cómo se organiza el área de bienestar social dentro de la empresa que laboras?
4. ¿Cómo se articula el área de bienestar con las otras dependencias/oficinas?
5. ¿Cómo se implementan las acciones de bienestar? Explique
6. ¿Qué se quiere lograr con estas acciones de bienestar?
7. ¿Cómo se está logrando el bienestar laboral dentro de la empresa que trabajas?

8. ¿Qué estrategias utilizan para incrementar el bienestar laboral en los trabajadores?
9. ¿Qué estrategias implementarías para garantizar el bienestar laboral?
10. ¿Qué programas de bienestar laboral hay en la empresa que laboras?
11. ¿Crees que los objetivos para alcanzar el bienestar laboral en la empresa que laboras está alineado a tus objetivos?

III. Funciones del Trabajador Social y percepción sobre los logros o resultados de esta labor

1. ¿Qué funciones realizas dentro de la empresa que laboras? Explique
2. ¿Qué funciones realizas respecto al clima laboral dentro de la empresa que laboras? Explique
3. ¿Qué funciones realizas respecto de la salud (preventiva) dentro de la empresa que laboras? Explique
4. ¿Qué funciones realizas respecto a la Salud mental dentro de la empresa que laboras? Explique
5. ¿Qué funciones realizas respecto a la Familia y recreación dentro de la empresa que laboras? Explique
6. ¿Qué logros o resultados has tenido desde el área de bienestar social? Por qué / Cómo los resultados
7. ¿Cómo lograste los logros o resultados desde el área de bienestar social?
8. ¿Qué otras funciones implementar para mejorar los resultados o logren un mayor impacto de las acciones de bienestar?