



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención del trabajador social en las estrategias de prevención del
COVID- 19 en la empresa SALESLAND INTERNACIONAL S.A.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

1964
AUTORA

Monte Ibarra, Carmen Rosa

ASESORA

Mg. Ruiz Vargas, Gladys

Lima, 18 de Mayo del 2021

DEDICATORIA

El presente estudio, está dedicado a todas las personas que a lo largo de mi vida me han acompañado, guiado y apoyado a cumplir a uno de mis objetivos de ser licenciada en Trabajo Social.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi alma mater Universidad Inca Garcilaso de la Vega por formarme como Trabajadora Social, así como a todos los docentes durante mi época universitaria.

A mi familia en especial a mi pareja Jair y mi hija Mia por ser mi apoyo y soporte para seguir creciendo profesionalmente.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad la mejora de estrategias de prevención del COVID 19 en la empresa SALES LAND S.A., debido que predominan un mayor ausentismo en el personal durante el periodo 2020.

En nuestro país ha tenido un impacto desfavorable en la salud, economía y trabajo, para evitar su propagación del virus, se acató el aislamiento social obligatorio, ante esta situación en el transcurso de los meses se implementó el plan de reactivación económica, por lo que SALES LAND S.A. por ser una empresa en el rubro de ventas pertenecía a la Fase, es decir a fines del mes de iniciaría su reincorporación.

La población está comprendida por 1500 colaboradores en la empresa SALES LAND S.A., ubicado en el distrito de San Isidro su oficina central en Perú, ya que cuenta adicionalmente oficinas en Chimbote, Chincha, Ica, Arequipa, Cajamarca, Chiclayo, Piura, Trujillo y Tumbes. Posterior a la reincorporación de los colaboradores en sus puntos de ventas, hubo un aumento de casos por COVID – 19, por lo que está gran preocupación en las estrategias de prevención en los colaboradores, así como la intervención de la trabajadora social ante esta problemática que afecta a todos hasta la fecha.

Palabras clave: Covid-19, aislamiento, asintomático, coronavirus, sintomatología.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to improve COVID 19 prevention strategies in the company SALES LAND S.A., due to the prevalence of greater absenteeism in the staff during the 2020 period.

In our country it has had an unfavorable impact on health, economy and work, to prevent the spread of the virus, the mandatory social isolation was observed, in the face of this situation in the course of the months the economic reactivation plan was implemented, so that SALES LAND SA for being a company in the sales area belonged to the Phase, that is to say to fines of the month of its reincorporation would begin.

The population is comprised of 1,500 employees in the company SALES LAND S.A., located in the district of San Isidro, its central office in Peru, since it also has offices in Chimbote, Chíncha, Ica, Arequipa, Cajamarca, Chiclayo, Piura, Trujillo and Tumbes. After the reincorporation of the collaborators in their points of sale, there was an increase in cases of COVID - 19, so there is great concern in the prevention strategies in the collaborators, as well as the intervention of the social worker in the face of this problem that affects everyone to date.

Keywords: Covid 19, isolation, asymptomatic, coronavirus, symptomatology.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Introducción	ix
CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES	
1.1. Descripción de la empresa	13
1.1.1. Historia	14
1.1.2. Análisis FODA	15
1.1.3. Estructura de la empresa	18
1.2. Descripción del servicio	18
1.3. Clientes	18
1.4. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	22
1.5. Datos sociodemográficos	25
1.6. Actividad general o área de desempeño	26
1.7. Misión y visión	26
1.8. Valores	26
CAPITULO II: DESCRIPCIÓN DEL TEMA ELEGIDO	
2.1. Actividad profesional desarrollada	28
2.1.1. Licencias administrativas	28
2.1.2. Administración de los seguros	30
2.1.3. Administración y control de los descansos médicos	33
2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas	33

CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	43
3.1. Marco teórico	43
3.2. Bases teóricas	44
3.3. Definición conceptual	45
3.4. Teoría y práctica en el desempeño profesional	46
3.5. Acciones, metodologías y procedimientos	46
CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUIONES	
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	66
ANEXOS	69



ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	<i>Análisis FODA</i>	14
Tabla 2.	<i>Producto Bruto Interno por Sectores</i>	22
Tabla 3.	<i>Convenios corporativos</i>	35
Tabla 4.	<i>Gestión de eventos</i>	36
Tabla 5.	<i>Plan de bienestar en la empresa SALESLAND INT. S.A.</i>	40
Tabla 6.	<i>Programa “Compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología”</i>	49
Tabla 7.	<i>Cronograma de actividades del programa “Compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología”</i>	53
Tabla 8.	<i>Programa “Unidos contra el COVID-19”</i>	54
Tabla 9.	<i>Cronograma de actividades del programa “Unidos contra el COVID-19”</i>	58
Tabla 10.	<i>Programa “Respiremos juntos”</i>	59
Tabla 11.	<i>Cronograma de actividades del programa “Respiremos juntos”</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
<i>Figura 1.</i>	Organigrama de gerencias de la empresa SALESLAND INT. S.A.	13
<i>Figura 2.</i>	Organigrama de la gerencia de Talento Humano	15
<i>Figura 3.</i>	Ubicación de la empresa SALESLAND INT. S.A.	20
<i>Figura 4.</i>	Porcentaje sociodemográfico de los colaboradores de la empresa SALESLAND INT. S.A., según sexo	23
<i>Figura 5.</i>	Porcentaje sociodemográfico de los colaboradores de la empresa SALESLAND INT. S.A., según estado civil	23
<i>Figura 6.</i>	Porcentaje sociodemográfico de los colaboradores de la empresa SALESLAND INT. S.A., según zona de trabajo	24
<i>Figura 7.</i>	Porcentaje sociodemográfico de los colaboradores de la empresa SALESLAND INT. S.A., según cliente	25
<i>Figura 8.</i>	Flujo de descansos médicos, según resultado en la prueba de COVID	30
<i>Figura 9.</i>	Flujo de descansos médicos	32
<i>Figura 10.</i>	Propósito del Modelo de Intervención en crisis	51
<i>Figura 11.</i>	Porcentaje de descansos médicos colaboradores de la empresa SALESLAND INT. S.A., según el mes durante el periodo 2020	33

INTRODUCCIÓN

La BBC News (2020), indicó que el primer caso por COVID 19 era un hombre de 70 años quien enfermó el 01 de diciembre. Posteriormente se descubrió más casos que estaban conectados a un mercado de animales vivos, los médicos comenzaron a sospechar que no era solo una neumonía normal. Muestras de dichas infecciones en los pulmones habían indicado a un nuevo coronavirus similar al Sars. Las autoridades sanitarias locales y para el Centro Control de Enfermedades (CDC) del país de China, ya tenían conocimiento de los hechos, pero no habían indicado nada al público. Aunque en ese momento nadie lo sabía que entre 2300 y 4000 personas estaban probablemente infectadas, según el reciente modelo desarrollado por el MOBS LAB en la Northeastern University de Boston. Se llegó a pensar que el número de casos se duplicaba cada día. Los epidemiólogos indican que, en la parte temprana de un brote, cada hora y cada día es fundamental.

En el transcurso de las semanas, ha alcanzado cifras altas la transmisión del nuevo coronavirus, ya que se encuentra en 188 países del mundo según el último reporte al 20 de mayo del 2020 de la Universidad Jhons Hopkins, llegando al número de 4952882 casos confirmados, en Estados Unidos, Brasil, Rusia, España y Reino Unido. Esta pandemia constituye a la prioridad de salud pública por tal motivo se están aplicando una serie de medidas estratégicas sanitarias drásticas para la prevención del contagio comunitario del virus, tales como el aislamiento social obligatorio. Teniendo como consecuencia la paralización del comercio internacional y nacional, eventos, ceremonias, conciertos, entre otros; afectando la economía global (Sedano, Rojas y Vela, 2020).

Según la Organización Panamericana de la Salud (2020), en Perú tras el anuncio del primer caso confirmado, el 6 de marzo, el presidente de la República, Martín Vizcarra, indicó las medidas adoptadas para enfrentar al COVID-19. Dichas medidas se establecieron en los ámbitos social, económico, salud y educativo. El jefe de Estado indicó a la población en tomar las medidas de protección e higiene, además

hizo un llamado en mantener la calma. Manifestó que se brindarán recursos económicos por la suma de 100 millones de soles al Ministerio de Salud, con el objetivo de reformar los servicios de salud, vigilancia, prevención, control y respuesta sanitaria para la población. Se dio hincapié al aislamiento de catorce días a las personas que provengan recientemente de: Francia, Italia, España y China. En caso de que presenten sintomatología de infección respiratoria, deberán de comunicar a las autoridades sanitarias de su jurisdicción.

El gobierno de Perú decretó el 15 de marzo del 2020 estrategias de prevención para combatir el COVID-19, indicando cuarentena general en el país, así como el cierre de las fronteras en el lapso de 15 días. Dichas medidas implican la restricción del libre tránsito dentro del país, así como el cierre de empresas y comercios, teniendo ciertas excepciones como los bancos, farmacias y locales que brinden productos de primera necesidad (BBC News Mundo, 2020).

Según el Ministerio de Salud (2020), en cuanto la Resolución Ministerial 265-2020-MINSA acerca del documento los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19, tiene como finalidad contribuir con la disminución de riesgo de transmisión de la COVID-19 en el ámbito laboral, implementando lineamientos para la prevención, vigilancia y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición. Dichos lineamientos son:

Lineamiento 1: Desinfección de los centros de trabajo.

Lineamiento 2: Evaluación de la condición de salud del trabajador en cuanto a la reincorporación o al previo regreso al centro de trabajo

Lineamiento 3: Lavado y desinfección de manos obligatorio

Lineamiento 4: Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo

Lineamiento 5: Medidas preventivas de aplicación colectiva

Lineamiento 6: Medidas de protección personal

Lineamiento 7: Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID-19.

De acuerdo con RPP Noticias (2020), el poder ejecutivo aprobó iniciar la tercera fase de la reactivación, el cual incluye 60 tipos de actividades comerciales. Dicha medida es a partir del 01 de julio del 2020 se dará de manera gradual, por lo que se SALESLAND S.A. se encuentra dentro de esta fase. Las empresas deberán cumplir los lineamientos y protocolos para la vigilancia de la salud de los trabajadores en riesgo de exposición a COVID-19. Posterior a ello deberán enviar este documento al correo del Ministerio de Salud.

Al retorno de los colaboradores de la empresa SALESLAND S.A. a su punto de venta de acuerdo con el Plan de Reactivación, siguiendo los lineamientos y protocolos, sin embargo, se identificó los primeros casos de infectados por el coronavirus, asimismo con el paso de los meses hubo en aumento, a fin de año del 2020 hubo una disminución, pero ya a inicios de año del 2021 hubo un aumento, debido a la segunda ola por las nuevas mutaciones que sufrió el virus ha sido más rápida la propagación. Cabe resaltar que es importante mejorar las estrategias de prevención del COVID – 19, ya que hasta la fecha dentro de la empresa se ha tenido 2 fallecimientos de dos colaboradores. Por lo que es de suma importancia evitar la taza de contagios.

El presente trabajo contiene la experiencia profesional en la empresa SALESLAND INTRNATIONAL S.A., se encuentra estructurada por cuatro capítulos. El primer capítulo detalla los aspectos generales de la empresa, indicando el servicio que presenta, así como los clientes que se cuenta; también se detalla la ubicación geográfica y el contexto socioeconómico. Además, se detalla la visión, misión y valores, puntos muy importantes para poder conocer a la empresa.

En el segundo capítulo, se desarrolla la descripción general de la experiencia desarrollada en la empresa SALESLAND INT. S.A., detallando las intervenciones ejecutadas, desde el puesto como Auxiliar de Bienestar Social las cuales presentamos las licencias administrativas, subsidios, informes, convenios corporativos, convenios y las funciones asignadas dentro del área de Bienestar Social.

El tercer capítulo, especifica la fundamentación del tema elegido, el cual están compuesto por el marco teórico, bases teóricas, así como teorías y enfoques que se aplican en el desarrollo del trabajo social en la empresa También se describe las principales acciones metodológicas, modelos y procedimientos aplicados en la experiencia profesional.

Finalmente, el cuarto capítulo detalla las principales contribuciones a partir de la experiencia laboral, describiendo los alcances y logros obtenidos en la empresa, el cual está detallados en las recomendaciones y conclusiones que plantea para mejorar los aportes en dichas acciones en la empresa.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción de la empresa

Salesland S.A. es una empresa multinacional, la principal sede se encuentra ubicada en Madrid (España). También se localizan en Portugal, Perú, Colombia, Ecuador, Chile, Guatemala y México. Además, cuenta con una población de 11 000 colaboradores en los países en los que se desempeña su labor comercial. Cabe resaltar que es una empresa especialista en proyectos comerciales, por lo que tiene diferentes canales aplicados a la venta. La labor que ejerce Salesland ha sido excepcional, en los que se demuestra a través de sus numerosos reconocimientos en distintas entidades y prestigiosas organizaciones.

En el año 2016, Salesland recibió la Estrella de Oro por el instituto para la excelencia profesional, asimismo durante el año 2017 obtuvo la Medalla Europea al Mérito en el Trabajo por la Asociación Europea de Economía y Competitividad. Además, estuvo en el Ranking 1000 Europe's Fastest Growing Companies como una de las 1000 empresas que han crecido más en Europa. Del mismo modo, CEPYME lo incluyó en el ranking de las 500 compañías que lideran el crecimiento empresarial en España en 2018. En 2019, la revista Forbes España estuvo dentro de las 50 mejores empresas para trabajar en España (SALESLAND, 2019).

1.1.1 Historia

Salesland se constituyó en el año 2000 tuvo una gran influencia en el área de las ventas presenciales, sin embargo, en el año 2010 se inició en el mundo de la venta en telefonía. Además, se adhirió los servicios la línea de negocio como venta remota. En el mando se encontraban expertos en dicho sector, teniendo en la cabeza a David Gueto, ya que sería el responsable del mencionado proyecto junto a todo su equipo.

Al inicio del mencionado proyecto se gestionó desde cero: herramientas de trabajo, inmobiliario, base de datos, búsqueda y contratación de personal, desarrollo

de tecnologías, etc.

No obstante, todo se logró gracias al empeño de todo el equipo que formaron parte de la venta remota desde su inicio. Gracias a la coordinación y gestión de cada una de las personas, el día 27 de septiembre de 2010 se inició el primer call center de Salesland.

Posterior al logro se abrió nuevas sedes en Madrid, Sevilla, Oporto. En la actualidad la línea de negocio Venta Remota es uno de los más importantes en la empresa Salesland, Está consolidada también en apoyo a proyectos presenciales de venta telefónica y digital, fuerza de ventas, posterior a su gran impacto en España creció en diferentes países Perú, Colombia, Ecuador, Chile, Guatemala y México (SALESLAND, 2019).

1.1.2 Análisis FODA

Para conocer más a fondo de la situación de la empresa Salesland S.A., se analizará con relación al FODA.

Tabla 1.

Análisis FODA

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencia más de 20 años en ventas de telefonías, servicios y otros productos de tecnología. ✓ Personal capacitado para el asesoramiento a los clientes. ✓ Posicionamiento en el mercado de venta en provincia. ✓ Personal especializado y con línea de carrera ✓ Brinda beneficios sociales desde el primer día de trabajo
OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demanda en crecimiento de mercado en cuanto a la telefonía móvil y electrodomésticos.

- ✓ La ubicación de los puntos de venta cercano a los domicilios de los colaboradores.
- ✓ Capacitaciones constantes a los colaboradores.
- ✓ Línea de carrera

DEBILIDADES

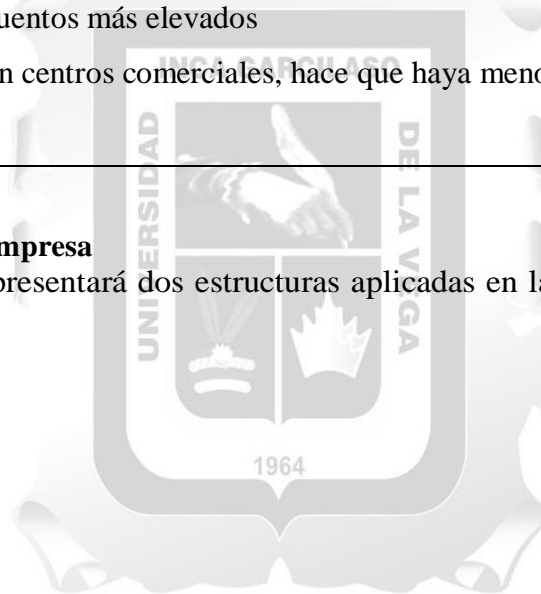
- ✓ Demanda en crecimiento de mercado en cuanto a la telefonía móvil y electrodomésticos.
- ✓ Comisiones poco atractivas para los colaboradores.
- ✓ Rotación de personal por cada mes

AMENAZAS

- ✓ Nuevas tendencias en tecnologías, cobertura de nuevos productos.
- ✓ Competidores con descuentos más elevados
- ✓ Disminución de aforo en centros comerciales, hace que haya menos ventas.
- ✓ Pandemia COVID 19

1.1.3 Estructura de la empresa

A continuación, se presentará dos estructuras aplicadas en la gerencia y en el área.



A. Estructura Gerencial

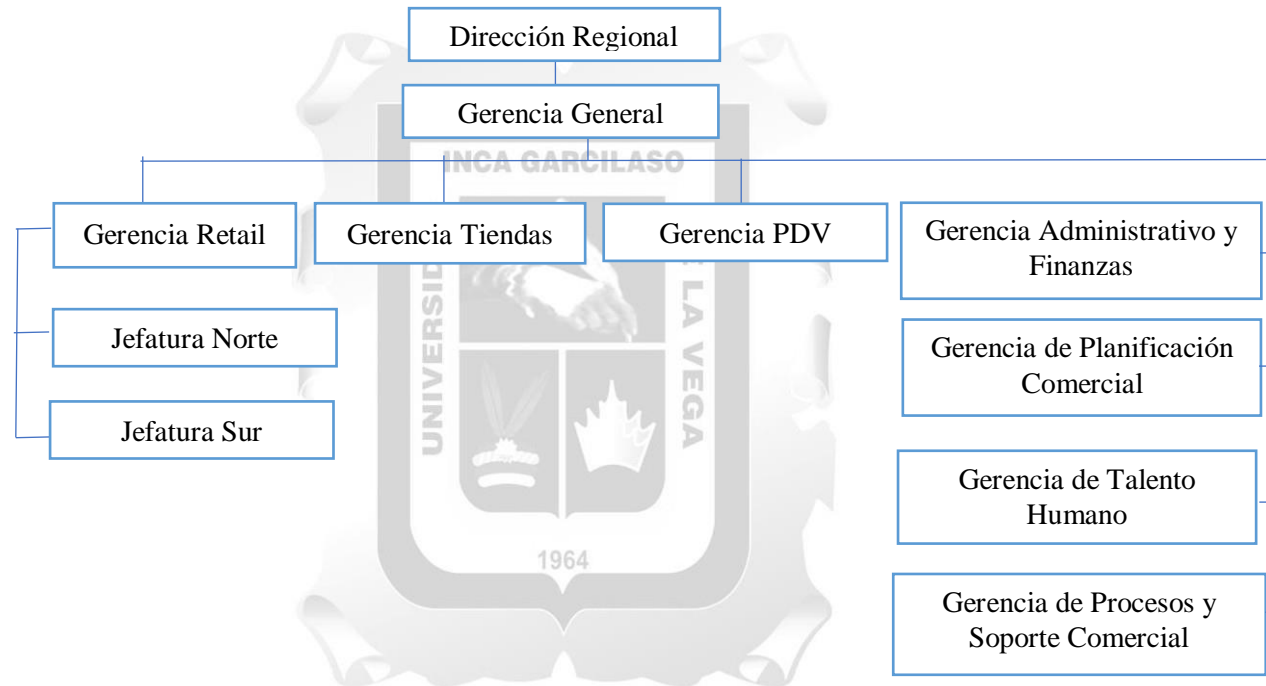


Figura 1. Organigrama de gerencias de la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A.

B. Estructura del Área

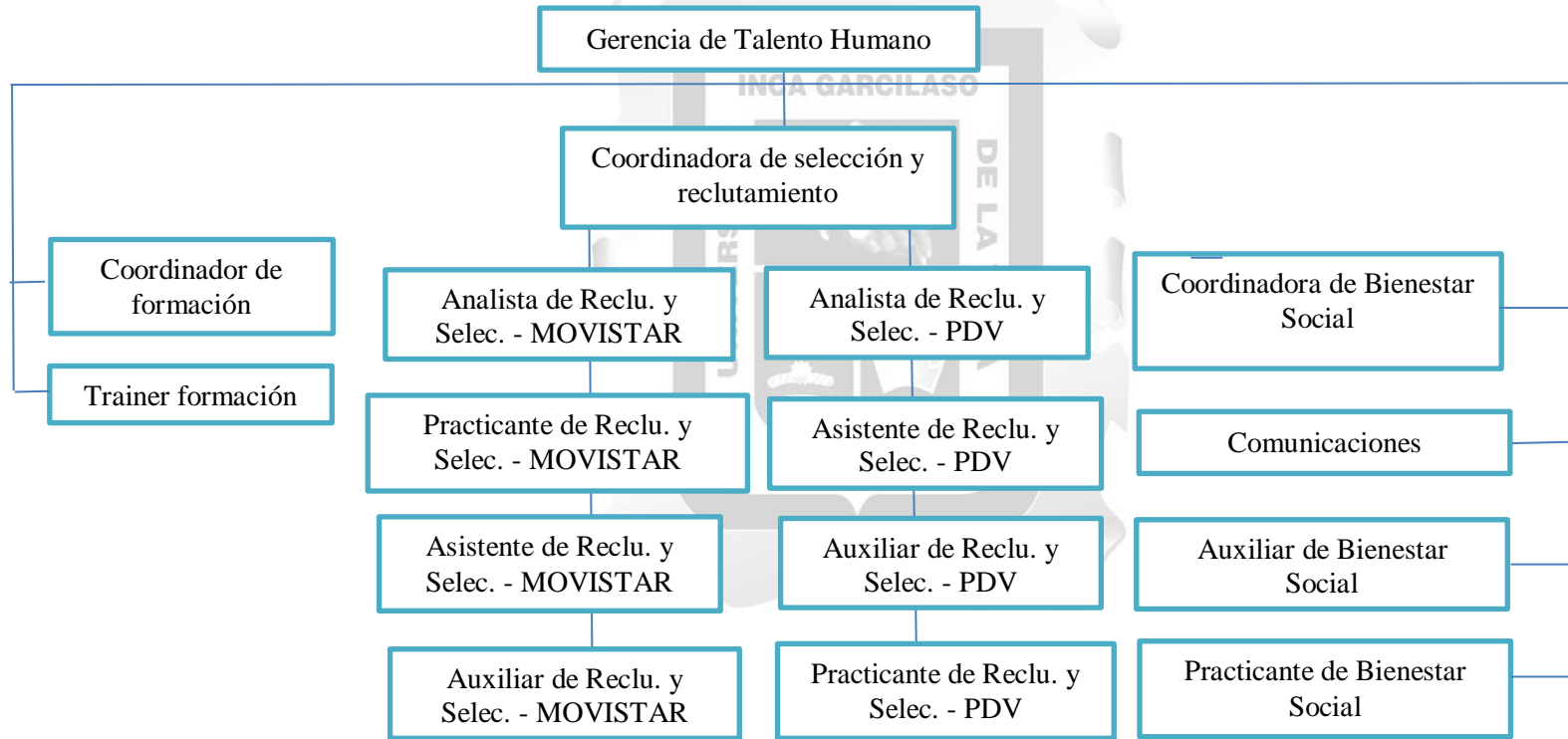


Figura 2. Organigramma della Gerencia de Talento Humano della empresa SALES LAND INTERNATIONAL S.A.

1.2 Descripción del servicio

Cuenta 18 años operando en el rubro de las ventas. Se dedica al Outsourcing, es decir, a la externalización de los servicios comerciales. Asimismo, cuenta con 5 líneas de negocio, cada una de ellas cuenta con maneras distintas de vender:

- **Fuerza de venta**

Está enfocado a la venta presencial. Es una línea de negocio que trabaja con comerciales de ventas que busca a potenciales clientes en diferentes puntos como empresas, hogares o lugares de interés.

- **Punto de venta**

En esta área cuenta con diferentes dispositivos móviles como stands, tiendas móviles o roll ups con la finalidad de promocionar productos. El perfil laboral del colaborador en el punto de venta es gestores PDV.

- **Venta remota**

Es una línea de venta a través de las llamadas telefónicas. En esta área de negocio las personas que laboran son teleoperadores, la empresa cuenta con un plan de carrera, que pueden manejar línea de carrera y ascender a directores de cuenta.

- **Venta digital**

En Salesland tiene como aliado nuevas tecnologías, ya que son herramientas en las que aumentaran las ventas. Salesland Digital es el área donde se especializa el desarrollo de páginas webs y aplicaciones.

- **Marketing y publicidad**

Es una línea de negocio Salesland Brands, los clientes puedan tener una buena estrategia de mercado que tiene como objetivo la mejora y posicionamiento de marca de las compañías.

1.3 Clientes

Contamos con n° de clientes de los cuales están divididos en 4 tipos.

- **Retail movistar**

El colaborador sus puntos de ventas se encuentran en módulos de diferentes lugares del país dentro de centros comerciales, pero en módulos en Saga Falabella, Ripley, Tottus, Plaza Vea, Wong, Metro, otros se encargan de la venta de equipos de movistar, así como ofrecer otros servicios de telefonía, por una cantidad de ventas acumuladas, el colaborador puede cobrar una comisión a fin de mes.

- **Tiendas Movistar**

Los puntos de ventas del colaborador se encuentran en tiendas dentro de los centros comerciales como Malls, Plaza norte y sur, Mega Plaza, Plaza San Miguel, Open plaza, otros. Solo se enfocan en telefonía y servicios de Movistar, además hay atención al cliente, reclamos, otros. Por una cantidad de ventas acumuladas, el colaborador puede cobrar una comisión a fin de mes.

- **Tiendas Venta Remota**

Es un tipo de servicio de telefonía de ventas a través de llamadas telefónicas, la empresa provee de una data de posibles compradores, así como softwares para dichos servicios de telefonía, servicio, ofertas de movistar, al igual que en Retail y Tiendas Movistar al acumular una cantidad de ventas, el colaborador puede acceder a una comisión a fin de mes.

- **PDV**

En Punto de Venta, se enfocan en diversas marcas de diferentes tipos de productos de los cuales los colaboradores están orientados a la venta de los equipos que ofrecen de los cuales tenemos actualmente como centros de costo:

- ✓ Huawei
- ✓ Makita
- ✓ Loreal
- ✓ Olo
- ✓ Izipay
- ✓ Equifax
- ✓ Contact Center Gloria

- ✓ Boticas y Salud
- ✓ Zte
- ✓ Karcher
- ✓ Kitchenaid
- ✓ Maybelline
- ✓ Nordic
- ✓ Mabe

1.4 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

- Ubicación geográfica

La empresa SALES LAND INTERNATIONAL S.A. geográficamente el área de la presente investigación se encuentra situada en el distrito de San Isidro, Lima. Teniendo como dirección Calle las Camelias 280.

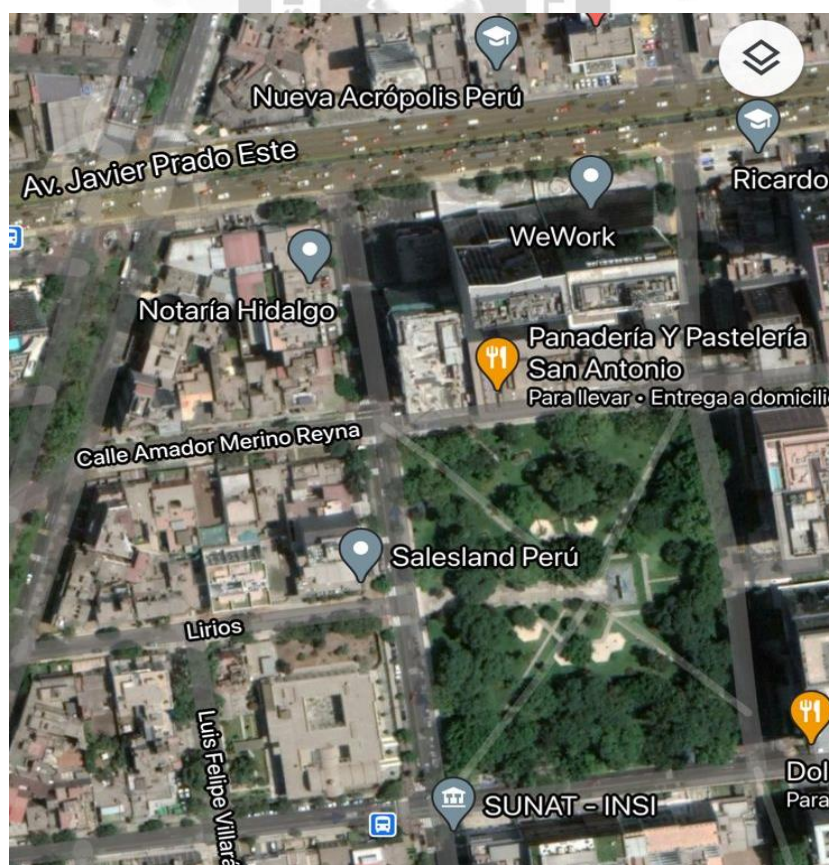


Figura 3. Ubicación de la empresa SALES LAND INTERNATIONAL S.A.

- **Contexto socioeconómico**

Según el Informe de Impacto del Covid-19 en la economía peruana (2020), el brote del coronavirus, así como las medidas de aislamiento ha tenido un mayor impacto en el sector comercio, ya se proyectaba como uno de los que tendrían un menor crecimiento durante el 2020. Durante la cuarentena, la gran mayoría de centros comerciales ha permanecido cerrados, ya que solo operaban las empresas que tenían vínculo a la venta de alimentos y medicinas, con horarios de atención reducidos y aforo limitado.

El cese de operaciones ha tenido como consecuencia el enfrentamiento de problemas financieros, ya que se tenía que seguir cubriendo costos fijos como el pago de alquiler, pago de planillas. Teniendo un contexto en el cual no se percibían ingresos. Por ese motivo, ha generado una disminución en los ingresos de las familias, teniendo como consecuencia la reducción de su capacidad de gasto. Así, las compras tendrían un mayor enfoque en bienes considerados como esenciales.

En cuanto a las estrategias de Reactiva Perú, se contaba con un exceso de stock acumulado de productos, por lo que el siguiente paso es de realizar mayor promoción y campañas de descuento teniendo como objetivo el incremento de venta del comercio electrónico (Macera, Churango, Eyzaguirre, Gonzales, Valdivia y Valencia, 2020).

De acuerdo con el Marco Macroeconómico Multianual 2021 – 2024 (2020), para el sector de comercio, según la actividad económica tendrá un crecimiento promedio de 4,5% sostenida por una mayor demanda interna, por la acumulación de capital asociada de inversiones mayores. Cabe indicar que dichas proyecciones se realizaron en un contexto de incertidumbre elevada y asumen un escenario de control progresivo de la pandemia.

Tabla 2.

Producto Bruto Interno por Sectores

	(Var. % real anual)							
	Peso Año Base 2007	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Prom. 2021-2024
Agropecuario	6,0	3,4	2,2	4,5	4,0	4,0	4,0	4,1
Agrícola	3,8	2,6	3,0	4,9	4,1	4,1	4,1	4,3
Pecuario	2,2	4,1	1,2	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Pesca	0,7	-25,9	4,6	10,4	2,0	2,2	3,2	4,4
Minería e hidrocarburos	14,4	0,0	-10,8	14,4	1,3	4,3	4,3	6,1
Minería metálica	12,1	-0,8	-10,9	15,1	1,5	5,0	5,0	6,7
Hidrocarburos	2,2	4,6	-10,2	10,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Manufactura	16,5	-1,7	-13,3	13,3	6,9	4,9	4,4	7,4
Primaria	4,1	-8,8	0,4	13,4	5,1	4,5	4,5	6,9
No primaria	12,4	1,2	-18,2	13,2	7,6	5,0	4,4	7,6
Electricidad y agua	1,7	3,9	-7,2	6,2	4,8	4,5	4,2	4,9
Construcción	5,1	1,5	-23,2	22,0	9,4	5,0	4,8	10,3
Comercio	10,2	3,0	-20,7	12,0	4,8	4,3	4,0	6,3
Servicios	37,1	4,2	-9,9	7,2	4,8	4,4	4,2	5,2
PBI	100,0	2,2	-12,0	10,0	4,8	4,5	4,2	5,9
PBI primario	25,2	-1,2	-5,6	11,4	2,6	4,2	4,2	5,6
PBI no primario ¹	66,5	3,3	-13,7	9,7	5,6	4,6	4,2	6,0

^{1/} No considera derechos de importación ni otros impuestos.

Fuente: BCRP, proyecciones del MEF.

1.5 Datos sociodemográficos

En las siguientes figuras, se detallará el porcentaje que se tiene de los colaboradores por sexo, estado civil, clientes y zona de trabajo.

- Datos por sexo

De acuerdo con la información brindada por parte de la empresa SALES LAND INT. S.A., se obtuvo que la mayoría de los colaboradores son de sexo masculino, ya que corresponde al 57%, en cambio solo el 43% de colaboradores son de sexo femenino.

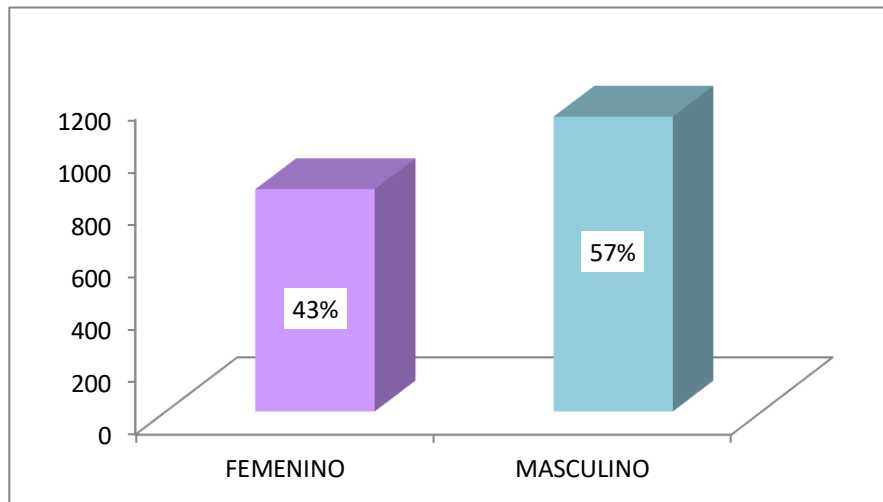


Figura 4. Porcentaje sociodemográfico de colaboradores de la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A., según el sexo.

- **Datos por estado civil**

De acuerdo con la información brindada por parte de la empresa SALESLAND INT. S.A., se obtuvo que el 84% son solteros, el 15% se encuentran casados y el 1% de los colaboradores están separados.

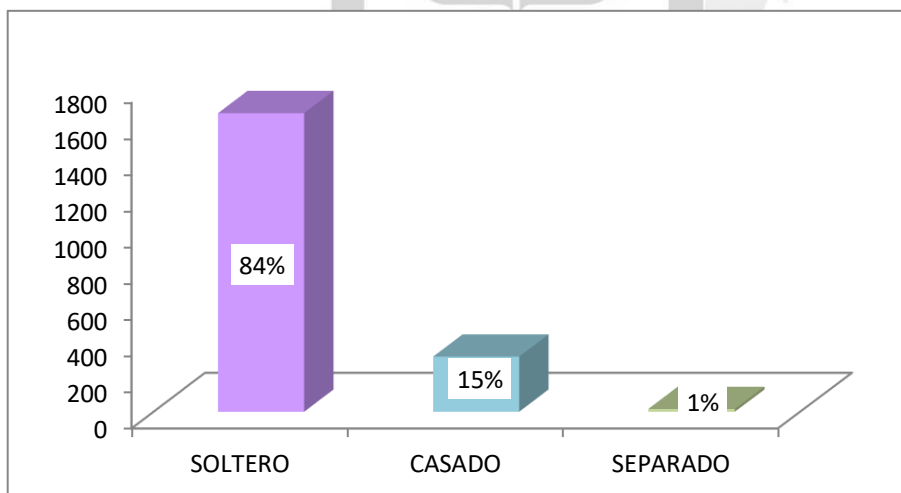


Figura 5. Porcentaje sociodemográfico de colaboradores de la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A., según el estado civil.

- **Datos por Zona de trabajo**

De acuerdo con la información brindada por parte de la empresa SALESLAND INT. S.A., se obtuvo que el 68% se encuentran laborando en Lima, el 19% corresponde a la zona del norte, el 9% a la zona sur y el 2% se encuentra laborando en la zona centro y zona oriente.

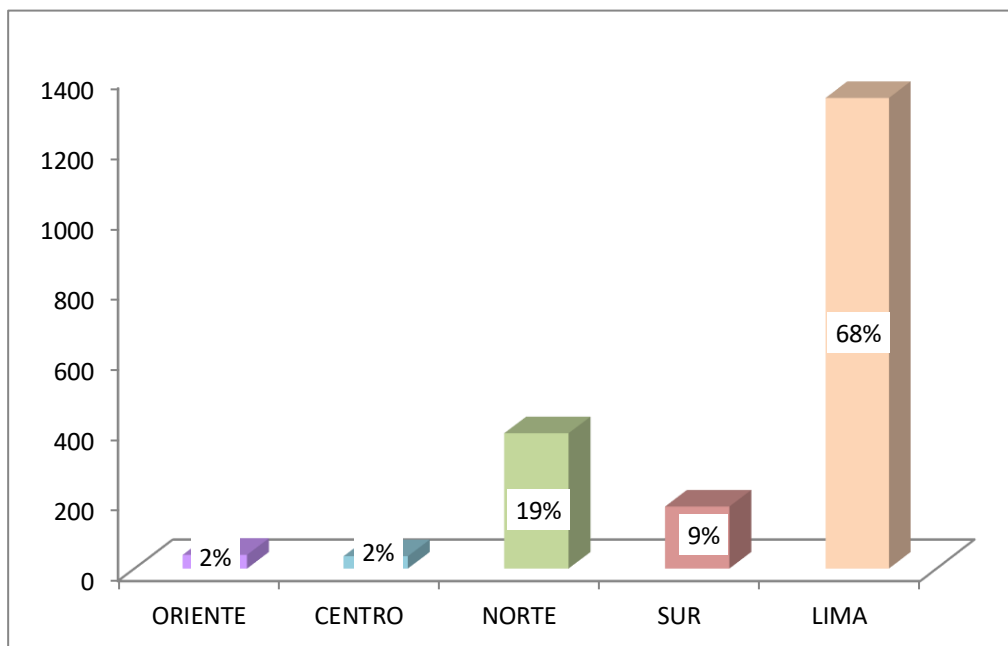


Figura 6. Porcentaje sociodemográfico de colaboradores de la empresa SALES LAND INTERNATIONAL S.A., según la zona de trabajo.

- **Datos de colaboradores según cliente**

De acuerdo con la información brindada por parte de la empresa SALES LAND INT. S.A., se obtuvo que el 39% de la población se encuentran laborando en la cuenta de Movistar, el 13% corresponde a la cuenta Tiendas movistar, el 9% pertenece a la cuenta Huawei, el 6% se encuentran en las cuentas de Loreal y Contact Center Gloria, el 5% corresponde a la cuenta de Mabe, el 3% pertenecen al área administrativo, a las cuentas de Olo y Nordic, el 2% pertenecen a la cuenta de Zte y el 1% se encuentran las cuentas de Makita, Kitchenaid, Medifarma, Shop movistar, Dermacenter, Izipay y Equifax.

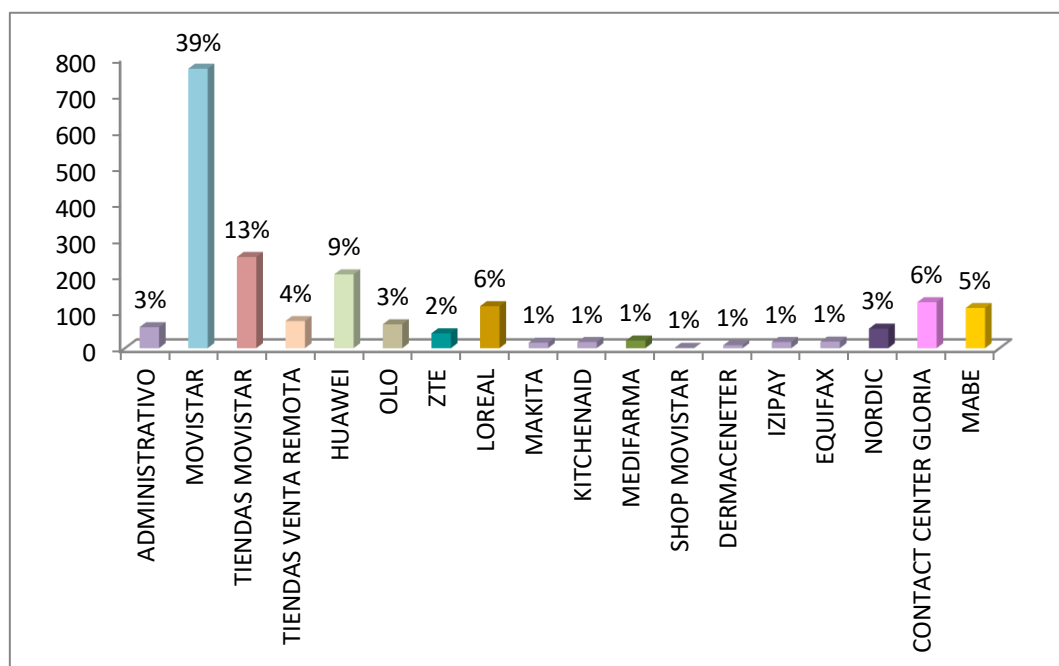


Figura 7. Porcentaje sociodemográfico de colaboradores de la empresa SALES LAND INTERNATIONAL S.A., según el cliente.

1.6 Actividad general o área de desempeño

El área de Bienestar Social se encuentra dentro de la Gerencia de Talento Humano, de los cuales tienen más ramificaciones según responsabilidades que ejercen en el área, de los cuales se mencionará a continuación.

- **Reclutamiento y selección**

En dicha área realizan el proceso de selección y filtración del futuro personal para cubrir los cargos disponibles en la empresa, asimismo corroboran el curriculum vitae del seleccionado para dicho puesto. El área está liderada por la coordinadora de selección, auxiliares y practicantes. Están divididos por clientes Retail Movistar, Tiendas Movistar y Punto de Venta.

- **Formación**

En esta área fomentan las capacidades personales y laborales, para el beneficio de la empresa. Se apoyan de la tecnología a través de la plataforma de la organización, brindando capacitaciones. El área está liderada por el coordinador de selección y auxiliares al igual que en la anterior área está dividido por clientes Retail Movistar, Tiendas Movistar y Punto de Venta.

- **Bienestar social**

En esta área se encarga se ocupan de que la empresa proporcione las condiciones laborales al colaborador, así mismo es un mediador entre el trabajador con la empresa, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, eficacia para llegar a las metas dentro de la empresa. Está liderado por la coordinadora de bienestar social, comunicaciones, auxiliar de bienestar social y practicante de bienestar social.

1.7 Misión y visión

- **Misión:**

En Salesland su misión es conseguir que todos los clientes, incluidos los finales y los partners, consigan un beneficio óptimo de todos sus procesos. La consecución de estos objetivos será mediante el trabajo de un equipo cualificado y especializado, capaz de conseguir grandes retos.

- **Visión:**

En Salesland su visión es ser el proveedor líder de servicios profesionales en Recursos Humanos, Tercerización y Marketing; y establecer, con nuestros clientes, sociedades longevas y eficaces, a través de una gestión plena de valor agregado.

1.8 Valores

- **Valientes:**

Nos gusta los retos y crecemos junto a ellos, con esta filosofía la familia Salesland se encuentra en 7 países.

- **Comprometidos:**

Nuestro profesionalismo en cada proyecto día a día lo hacemos nuestro, con esfuerzo y tesón.

- **Diferentes:**

Nos enfocamos por la innovación y la tecnología, porque al ofrecer propuestas diferentes es nuestra seña de identidad.

- **Pasión:**

Brindamos todo el corazón en cada acción que se implementa.

- **Talento:**

Nuestros colaboradores son el principal valor, por ello los cuidamos, reconocemos, valoramos y potenciamos sus capacidades.



CAPITULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1. Actividad profesional desarrollada

Las actividades realizadas como profesional de la carrera de Trabajo Social en el área de Bienestar Social están orientados en el bienestar de los colaboradores de la empresa de SAESLAND INTERNATIONAL S.A., consiste en ejecutar las siguientes actividades las cuales son las siguientes:

2.1.1 Licencias administrativas

- Maternidad

Nos enfocamos en la recepción de las licencias por maternidad que corresponde según ley 30367 por 98 días, pero en caso de que sea parto múltiple o el bebé nazca con alguna discapacidad se extenderá 30 días adicionales. El certificado de dicha licencia puede ser emitido por Essalud o de manera particular, en caso que sea particular se deberá canjear a través de la página de Viva Essalud, en esa plataforma es vía web lo puede realizar la misma colaboradora o la trabajadora social, se deberá necesitar para el canje el informe de su última ecografía y el certificado de su licencia por maternidad, en caso que lo presente pasando los 7 meses y medio deberá presentar adicional el anexo 18 que debe estar llenado y firmado por su gineco obstetra tratante indicando que se encuentra en buen estado o por ello su ampliación de su licencia por maternidad.

- Paternidad

Según la Ley 30807, la licencia por paternidad se otorgará al padre por 10 días calendarios consecutivos en caso de que se parto natural o cesárea, pero si el nacimiento es prematuro o partos múltiples se otorgará 20 días, en caso de que el bebé tenga una enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, o la madre tendrá complicaciones graves se otorgará 30 días de licencia calendario. Al finalizar su licencia por paternidad el padre podrá solicitar sus vacaciones.

- Fallecimiento

En este caso la licencia será por 3 días desde la fecha de fallecimiento del familiar directo viva en Lima, si se encuentra en provincia, será de 5 días la licencia, deberá de presentar el acta de defunción.

- **Lactancia materna**

Según ley 28731 el permiso por lactancia materna es al culminar el periodo de la licencia por maternidad y regrese al trabajo, tiene derecho a una hora diaria durante la jornada laboral para dar de lactar al hijo (a), esto es hasta que cumpla 1 año. Si el parto fue múltiple, se otorgará dos horas diarias, de las cuales el trabajador deberá solicitarlo llegando una hora después del horario de entrada o una hora antes de su horario de salida.

- **Licencia por enfermedad**

El trabajador tiene plazo de 48 horas para presentar su licencia por enfermedad al área de bienestar social, así como a su jefe inmediato, indicará el diagnóstico y síntomas. En caso de que sea su descanso médico por Essalud solo presentará dicho documento, pero en caso de que sea su licencia de manera particular deberá presentar adicional los recibos de la consulta y de los medicamentos, receta médica y exámenes adicionales que le hayan realizado. Si la enfermedad es mayor a 20 días deberá de realizar su canje a través de la página de Viva Essalud.

- **Licencia por COVID**

El trabajador tiene plazo de 48 horas para presentar su licencia por enfermedad COVID 19 al área de bienestar social, así como a su jefe inmediato. En caso de que sea su descanso médico por Essalud solo presentará dicho documento, pero en caso de que sea su licencia de manera particular deberá presentar adicional los recibos de la consulta y de los medicamentos, receta médica y exámenes adicionales que le hayan realizado. Adicional deberá presentar el resultado de la prueba POSITIVO por COVID 19, los días de descanso médico es de acuerdo el doctor indique, en caso de que sea por secuela el doctor deberá de especificar en el diagnóstico.



Figura 8. Flujo de descansos médicos según resultado en la prueba de COVID 19 en la empresa SALESLAND INT. S.A.

2.1.2 Administración de los seguros:

- **Essalud**

En caso de que presente enfermedad, o no cuente con SCTR deberá acudir al Essalud que le corresponde en caso de que ya esté laborando más de 3 meses, para los trabajadores que cuenten menos de 3 meses deberá acudir a la posta más cercana o de manera particular.

- **Entidad Promotora de Salud (EPS)**

El trabajador puede optar por este tipo de salud, actualmente la empresa trabaja con La Positiva, por lo que cuenta con 3 planes, cada plan es diferente en cuanto la cobertura, las clínicas y el costo. El colaborador podrá acceder a dicha información y solicitar su afiliación, tiene como requisitos enviar el formulario llenado y firmado, la trama, copia de DNI legible, en caso de que haya estado afiliado con anterioridad a otra EPS deberá de adjuntar la siniestralidad, si quiere afiliarse a su esposa deberá adjuntar su acta de matrimonio, en caso de que sean conviviente enviará su acta de unión de hechos y en caso de hijos los DNI de los hijos.

- **Seguro complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**

Para la activación del SCTR el supervisor de la cuenta deberá enviar un correo

solicitando en el formato establecido, para luego escalarlo con el bróker, quien nos activará lo solicitado.

- **Oncosalud**

El trabajador deberá de solicitar directamente al área de bienestar social para su registro y activación, por lo que será al siguiente mes de su inscripción, solo se necesita el formulario llenado y la copia del DNI legible.

- **Seguro de Vida Ley**

Este seguro protege a los trabajadores que se encuentren planilla ante alguna situación de riesgo como muerte natural, accidental o por invalidez.

2.1.3 Administración y control de los descansos médicos:

Como ya se mencionó anteriormente, el trabajador deberá de presentar su descanso médico por: enfermedad, accidente común, accidente de trabajo. El certificado puede ser emitido por Essalud, MINSA o de manera particular adicionando los documentos correspondientes. Actualmente se lleva un control diario de descansos médicos, durante el año 2020 se ha podido observar un gran número de descansos por el COVID 19, debido a la pandemia que estamos pasando. Por ello cada subsidio se realiza su gestión pertinente que es a través de la página web de Viva Essalud, se colocan los datos que solicitan, así como la documentación correspondiente, posterior a ello emiten un NITT y estar pendiente en la fecha de pago u observación para su subsanación.

Se lleva un control de las diferentes áreas, se brinda la información solicitada, así como los convenios que brindamos, subsidios, seguros, préstamos, adelantos de sueldo, evaluaciones familiares, seguimiento de casos COVID. Además, se realiza el informe de manera mensual y anual para gerencia.



Figura 9. Flujo de descensos médicos en la empresa SALES LAND INT. S.A.

- **Emitidos por Essalud**

Es un documento en el que indica la cantidad de días de descanso médico, dicho documento puede ser por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o accidente común en caso de que sea mayor a 20 días se deberá gestionar el subsidio. En cambio, los descansos médicos por maternidad y COVID pasan directamente a subsidio.

- **Emitidos por particular**

Todo documento que sea admitido de manera particular deberá adjuntar adicionalmente, boletas médicas, receta y exámenes auxiliares en caso de que tuvieran. Se deberá corroborar dicho documento no sea falso, si el descanso médico emitido de manera particular es mayor a 20 días se deberá de canjear adjuntando los documentos anteriormente mencionados y se gestionará a través de la página web de VIVA ESSALUD.

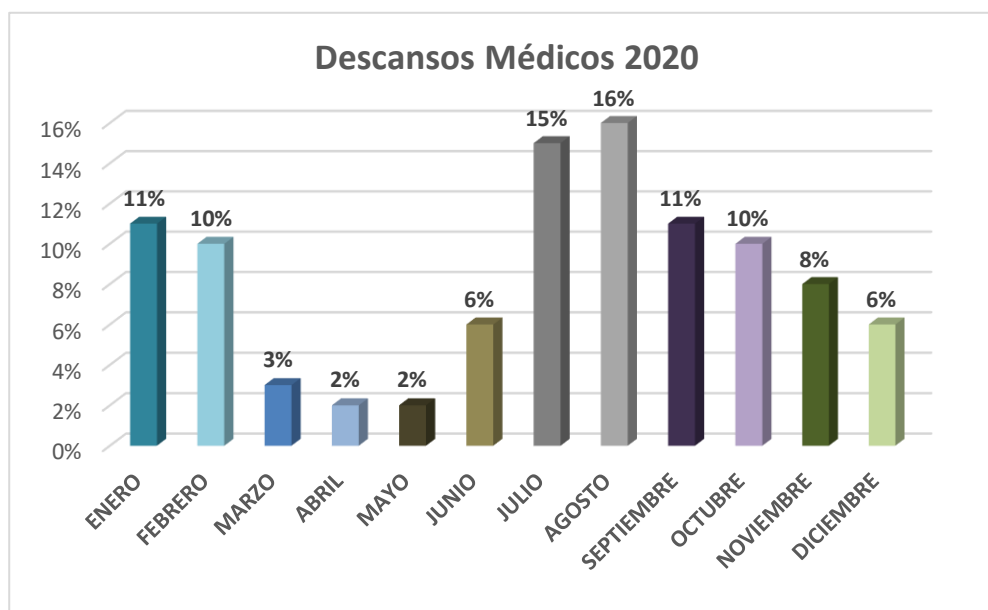


Figura 10. Porcentaje de descansos médicos de colaboradores de la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A., según el mes durante el periodo del 2020.

2.1. Propósito del puesto y funciones asignadas

El propósito de área de bienestar social es de intermediarios entre la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A. y los colaboradores, brindando orientación de manera individual o grupal. La trabajadora social tiene responsabilidad en todas las actividades mencionadas anteriormente, así como la presentación de indicadores, subsidios, informes, eventos y convenios.

- Subsidios

Se realiza a través de la página web VIVA ESSALUD, de acuerdo con la contingencia puede ser por maternidad o enfermedad, se deberá de tener la información del colaborador para poder realizar dicha gestión adjuntando los documentos que indiquen en la página.

- Informe Social

En dicho instrumento tendrá como objetivo brindar el diagnóstico, así mismo detallará la información solicitada por parte del área de gerencia.

- **Informe Encuesta de Salida**

Durante la primera semana de cada mes se realiza dicho informe el cual tiene como objetivo obtener información del motivo de cese del colaborador, así como posibles contingencias durante el tiempo que estuvo laborando en la empresa, dicho informe se realiza a cada cuenta de la empresa y se envía la información a gerencia, posterior a ello realizan un plan de mejora para reducir el aumento de rotaciones.

- **Informe de Descansos Médicos**

Cada mes se tiene 2 cortes el cual se dividen en el primer corte los días 20 de cada mes el cual se encuentra los registros de cada descanso médico que se haya recibido durante ese mes, el segundo corte son los primeros días de cada mes, dicho informe se enviará al área laboral el cual se encargan del registro y tareo de los colaboradores.

- **Informe Casos COVID, Casos Sospechosos y Altas Médicas**

Dicho informe se realiza de manera semanal el cual se detalla la comparación de semana a semana acerca de los casos que se vienen dando por COVID, dicho informe se envía a gerencia de cada cuenta.

- **Informe de Encuesta de Sintomatología**

De acuerdo con los lineamientos dados por el Ministerio de Salud (MINSA) los colaboradores realizan su encuesta de sintomatología a través de su celular o computadora y son enviados al área de bienestar, posterior a ellos se realiza las llamadas pertinentes para su orientación, al igual que el anterior informe se realiza de manera semanal y se envía a gerencia de cada cuenta.

- **Convenios corporativos**

Dentro de nuestra gestión se deben de realizar nuevas alianzas con otras empresas para el beneficio del colaborador, se realiza una gestión interna para que el descuento sea a través de las boletas en 3 cuotas de acuerdo con la cantidad o monto.

Tabla 3.

Convenios corporativos

Salud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dr. Dent. ✓ Centro odontológico americano ✓ Salud visión empresa ✓ Clínica INNPARES ✓ Consultorio psicológico virtual ✓ Bodytech ✓ Gold's gym ✓ EPS ✓ Oncosalud ✓ Fitness Pass
Educativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zegel IPAE ✓ Universidad ESAN ✓ Universidad Privada del Norte ✓ Universidad Cesar Vallejo ✓ Universidad Continental ✓ Instituto Suoerior SISE ✓ CIBERTEC ✓ Euroidiomas ✓ Colegios PAMER ✓ Open English
Financiero	<ul style="list-style-type: none"> ✓ BANBIF ✓ FINANTEL ✓ La ponderosa
Familiares	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SUGO STORE ✓ Tai Loy ✓ Equilibria.pe ✓ Crepier

Entretenimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promoticket ✓ CINEPLANET ✓ Montalvo ✓ KFC ✓ Pollería ROKYS ✓ PINKBERRY ✓ Pizza Hut
-----------------	--

- **Gestión de eventos**

Durante el año se realiza un plan anual en el cual se desarrolla diferentes actividades el cual se propone a gerencia y aprueban para el presupuesto.

Tabla 4.

Gestión de eventos

Aguinaldo Navideño	Cada año se brinda un vale de 1 pavo y se entrega un paneton, sin embargo, por pandemia se brindó la suma de S/80.00 a cada colaborador en su boleta.
Navidad de los niños	Se realiza un show navideño para los niños menores de 12 años, asimismo se compra un regalo para el hijo de cada colaborador, en dicha actividad toda el área de talento humano participa para la envoltura y ambientación, por lo general se alquila un área para el show.
Celebración de cumpleaños	Se brindaba un obsequio de chocolates para el cumpleaños, posterior a ello se emite una tarjeta en el que el colaborador tiene medio día libre el cual puede elegir la fecha durante ese año, además a través de todos los medios de comunicación se brinda los saludos por parte de la familia SALES LAND.
Pausas Activas	Antes de las pandemias se iban a cada área y a cada tienda y a través cortos tiempos se le invita al colaborador a realizar estiramiento, baile y canto, con el objetivo de recuperar energía, mejorar el desempeño y eficacia del trabajador. Actualmente se viene dando de manera virtual.

Día de la madre	Se realiza un regalo significativo, asimismo, se brinda la activación de un día de SPA se invita a las empresas con quien se tiene convenios para brindar servicios de masajes, maquillaje, limpieza facial, ventas de zapatos, carteras y joyas.
Día del padre	Se brinda un desayuno criollo con los papás de la familia Salesland, por motivos de pandemia se realiza un saludo virtual por parte de gerencia y jefes directos.
Día del trabajador	Se realiza un brindis de manera virtual debido a la pandemia, el cual todos los colaboradores de las áreas participaran.
Día del vendedor	Se realiza un brindis y evento el cual todos los colaboradores de todas las áreas participan se contrata un local, show, alimentos y bebidas. Es un día muy especial ya que se agasaja a cada uno que forma parte de la familia SALES LAND, debido a pandemia se realizará el show de manera virtual.
Fiestas patrias festival gastronómico “Perú Gourmet”	Los colaboradores participan de la feria gastronómico, cada área brinda potajes de diferentes zonas del Perú, el cual el jurado conformado por los gerentes brindará un premio sorpresa.
Compartir día de la amistad	Antes de pandemia se realizaba un compartir de helados y paneton, se fomentaba el compartir una foto chévere con tu mejor amigo en tu área de trabajo, debido a la pandemia solo se realizó el selfi por el día de la amistad, se brinda un regalo sorpresa.
Happy Halloween Criollo	Durante esta fecha se hace una fusión de Halloween y festival criollo, se realiza una competencia de áreas en ambientación, cada área participa. El área mejor ambientada recibe un regalo sorpresa
Full day familiar	Se gestiona un full Day al mejor colaborador con toda su familia a un centro recreacional en Chosica.

Activaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Feria de salud Se invita a las empresas que se tiene convenio en el rubro de salud, se realiza la invitación a través de las diferentes redes, para que la asistencia sea mayor. ✓ Feria de escolaridad A mediados del mes enero y febrero, se realiza la feria de escolaridad que se tiene convenio, para que antes del inicio del regreso a clases de los hijos de los colaboradores, puedan acceder a descuentos y ofertas. Los montos serán descontados por planilla dentro de 3 meses. ✓ Feria Universitaria Se invita a las empresas en el rubro de educación para brindar cursos de pre y post grado para que accedan los colaboradores a dichos cursos, de igual manera se descontará de manera mensual a través de la planilla.
Futuras activaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Corre con SALESLAND En Salesland nos gusta el deporte, por ello al término de la pandemia se incluirá 1 maratón al año, teniendo el objetivo de integración entre todos los colaboradores, se brindará un Kit deportivo gratuito. ✓ SALESLAND en pichanga En Salesland nos gusta el deporte, por ello al término de la pandemia se incluirá 1 vez al mes el deporte de futbol, para ello se alquilará una cancha deportiva para la utilización por los colaboradores, teniendo como objetivo la integración de todos los colaboradores a través del deporte

Responsabilidad Social	<p>✓ KANTAYA</p> <p>Es una institución que tiene como misión ofrecer a niños en situación de vulnerabilidad una mejor educación de calidad, busca transformar la mentalidad con el fin que tengan un futuro mejor, durante el año SALES LAND realiza donaciones a la institución KANTAYA, adicional en diciembre una comisión apoya a la realización del evento una Navidad con KANTAYA.</p> <p>✓ Angelito de cristal</p> <p>Es un programa del Hospital del Niño de Breña, la empresa SALES LAND, se compromete en la recolección de botellas de plástico y chapas, para su donación al programa que tiene como fin la compra de productos como cremas, leche, pañales para niños con enfermedades a la piel y con quemaduras, con dichas compras se les ayuda a los padres de los niños con los productos mencionados.</p> <p>✓ CESAL</p> <p>Es una ONG que trabaja en proyectos en desarrollo agrícolas, textiles y ganaderos, entre otros, busca el aumento de la cantidad y calidad de producción. SALES LAND apoya a la ONG CESAL, brindando contratos para la confección de uniformes en cuanto a los clientes:⁶⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> - Movistar - HUAWEI - ZTE - Equifax - Loreal - Dermacenter - Kitchenaid - Izipay - Mabe - Olo - Nordic - Makita
------------------------	--

Las funciones asignadas en el área de bienestar social en la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A., son las siguientes:

- **Función preventiva**

Se toma medidas de acuerdo con el tipo de situaciones debemos prever ante problemáticas individuales o colectivas. Asimismo, se realiza programas y proyectos para dicha función, se tiene como aliados empresas con convenios y postas médicas.

- **Función de atención**

Es importante la atención de los colaboradores de manera individual o grupal, dependiendo la situación, los medios de comunicación del colaborador con el área de bienestar social es a través de llamadas, mensajes por WhatsApp, Telegram y correos. Asimismo, las reuniones se dan a través de Google meet y Zoom.

- **Función de promoción**

Se trabaja junto al área de Comunicaciones para brindar la información correspondiente a las diferentes áreas. Su objetivo es que toda la población tendrá dicha información.

- **Función de mediación**

Somos mediadoras de ambas partes, en este caso sería entre la empresa y el colaborador, buscamos el equilibrio el bienestar del colaborador cumpliendo los objetivos, misión y visión de la empresa.

- **Función de supervisión**

De acuerdo con cada actividad debemos de constatar que se esté dando de acuerdo con lo planeado y asegurarnos su efectividad, posterior a ello se realizará una encuesta de satisfacción, teniendo las posibles sugerencias del colaborador.

- **Función de planificación**

De acuerdo con cada actividad debemos de constatar que se esté dando de acuerdo con lo planeado y asegurarnos su efectividad, posterior a ello se realizará una encuesta de satisfacción, teniendo las posibles sugerencias del colaborad Cada año

se planifica una serie de actividades y gestiones el cual se desarrollará según lo planificado. En los cuales tenemos celebraciones:

- ✓ Gestión de eventos
- ✓ Día del Padre
- ✓ Día de la Madre
- ✓ Día del trabajador
- ✓ Aniversario de SALESLAND
- ✓ Navidad
- ✓ Año nuevo
- ✓ Día de la amistad
- ✓ Día de la mujer
- ✓ Ferias de salud
- ✓ Ferias de estudio
- ✓ Ferias de escolaridad
- ✓ Ferias de emprendimiento



Tabla 5.

Plan de bienestar en la SALES LAND INTERNATIONAL S.A.

# N°	Plan De Bienestar y Capacitación			Nivel Organizacional		Cronograma Calendario Periodo
	Nombre Comun de: la Actividad Capacitación Plan de Bienestar	Branding Corporativo Marca Empresa	Actividad Capacitación Tipo de Plan	Empresa(s) Área(s) Centro de Dirigido a:	Personal Objetivo Dirigido a:	
1	Día de la Mujer	Show en Vivo	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Marzo
2	Día del Vendedor / Día del Trabajador Salesland Play (Aniversario de Salesland 01/05/2011)	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Abril
3	Día de la Madre	Show en vivo facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Mayo
4	Día del Padre	Show en vivo facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Junio
5	Fiestas Patrias / show Criollo	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Julio
6	Bingo Virtual	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Agosto
7	Karaoke Virtual / Tik Tok Salesland	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Septiembre
8	Concurso por áreas de Talento en Vivo	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Octubre
9	Responsabilidad Social	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Noviembre
10	Navidad/ Show Navideño Virtual	facebook Live	Actividad	a Nivel Nacional	Empleados	Diciembre

CAPITULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. Marco Teórico

La teoría se relaciona intrínsecamente con la práctica desarrollada en una determinada área laboral. Debido a la formación profesional universitaria que brinda los enfoques y principios teóricos que el trabajador social debe considerar en el ejercicio profesional, estos son de gran ayuda y sirven como directriz del trabajo que se ejecuta con los grupos sociales.

- **El Coronavirus**

Según BUPASALUD (2020), el coronavirus pertenece a un grupo de virus son causantes de enfermedades que tienen como síntomas un resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, Síndrome respiratorio agudo grave (SARS) y Síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS). La nueva cepa de coronavirus (2019-nCoV) ha causado el nuevo brote en China, ya que no se conocía anteriormente.

- **COVID-19**

La COVID-19 es una enfermedad infecciosa que es causada por el coronavirus. Ambos eran desconocidos hasta el brote en Wuhan (China) en el mes de diciembre 2019. (BUPASALUD, 2020)

- **Síntomas del coronavirus**

De acuerdo con BUPASALUD (2020), los síntomas del coronavirus son:

- ✓ Fiebre
- ✓ Síntomas respiratorios
- ✓ Falta de aliento o cansancio
- ✓ Dificultad respiratoria
- ✓ Tos seca
- ✓ Pérdida del olfato

- ✓ Pérdida del gusto
- ✓ Dolor de espalda
- ✓ Gastroenterocolitis

En síntomas más graves, el virus puede causar neumonía o síndrome respiratorio agudo grave (SRAS), insuficiencia renal y en el peor de los casos la muerte. Algunas personas no presentan síntomas, pero también pueden contagiar.

- **Prevención del coronavirus**

Según BUPASALUD (2020), de acuerdo con la información de la OMS, el coronavirus a través del contacto de persona a persona con algún infectado (incluso si son asintomáticos). Por ello para evitar contraer el virus mencionado es necesario seguir las buenas prácticas de higiene que incluyen:

- ✓ No tocarse la cara (boca, nariz u ojos).
- ✓ Mantenerse alejado de las personas enfermas.
- ✓ Lavarse las manos frecuentemente, por un tiempo de 20 segundos, con un desinfectante o con agua y jabón.
- ✓ Mantener una distancia mínima de un metro de persona a persona (distanciamiento social).
- ✓ Practicar higiene respiratoria, es decir, cubrirse la boca y nariz con el pañuelo o el codo cuando se toce o estornuda. Se debe desechar el tejido usado.
- ✓ Quedarse en casa y practicar aislamiento social o cuarentena.

3.2. Bases Teóricas

- **Teoría ambientalista**

Fue presentado en el año 1859 por Florence Nightingale. La Teoría ambientalista fue escrita hace 150 años, actualmente varias acciones son respaldadas, tales como: la higiene previene la morbilidad; y con un ambiente limpio, el número de casos de infección disminuye. (Pereira, 2020)

- **Teoría cinética de la materia (TCM)**

Fue desarrollado con base de estudios físicos por Daniel Bernoulli en el siglo XVIII, Ludwig Boltzmann y James Clerk Maxwell a finales del siglo XIX, según la Teoría de la TCM, se debe de incrementar el calor con fármacos para los resfriados, ya que dichos fármacos provocan frío en los órganos del estómago y el bazo, y una mezcla de frío y calor en el intermedio. De este modo se utilizarán ambos tratamientos. Como es bastante común en pacientes con COVID-19 tengan síntomas con mezcla de calor y frío, el tratamiento para ambos fines es mejor que otro tipo de enfoque. (Liang, 2020)

3.3. Definición conceptual

- **COVID 19**

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), el nombre es tomado de la palabra corona, virus y disease, mientras 19 representa al año en que surgió. (OMS, 2020)

- **Asintomático**

Según el Ministerio de Salud (MINSA), es aquella persona contagiada, pero no presenta algún síntoma, aunque puede transmitir el virus. (MINSA, 2020)

- **Cuarentena**

Significa que podría haber estado expuesto al virus, pero no presenta síntomas, por lo tanto, debe de permanecer en casa. Esto es debido a que puede estar infectado y contagiar a otras personas el virus, aunque se sienta bien. (Pearl, 2020)

- **Sintomatología**

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE), es un conjunto de síntomas de una enfermedad. (RAE, 2020)

- **Coronavirus**

Los coronavirus forman parte de la familia de virus que causan síntomas en los pulmones y las vías respiratorias. (Luke, 2020)

- **Aislamiento**

Es cuando una persona se encuentra infectada con el virus y es contagiosa, por lo que debe de quedarse en su casa. Esto es para prevenir el contagio del virus con otras personas (Pearl, 2020)

- **Epidemia**

Significa visita, llegada y posteriormente se denominó una enfermedad infectocontagiosa que afecta a una gran parte de la población en un lugar específico durante un tiempo, lo que actualmente se le denomina epidemia. (Pino, Hernández, 2018)

- **EPI O EPP**

Significa de protección individual/personal, es utilizado para la protección de contraer o propagar el virus. Entre ellos se tienen las respiratorias, guantes, gafas, protectores faciales, batas y otros equipos. (Luke, 2020)

- **Comorbilidad**

Es cuando cuenta con más de una enfermedad o condición de salud. Dicha enfermedad puede estar relacionadas. (Luke, 2020)

- **SARS-COV-2**

Es el nombre oficial del coronavirus, teniendo como significado Coronavirus Síndrome Respiratorio Severo 2. (Luke, 2020)

3.4. Teoría y práctica en el desempeño profesional

Es un aspecto central de la profesión del Trabajo Social, hay diferentes tipos de “práctica - teórica”, teniendo un mismo objetivo, que es buscar explicación e indiquen ciertos tipos de intervención que brinden como resultado determinados cambios en ciertas áreas (comportamiento, red social, personalidad y otras más). De esta manera, la “práctica - teórica” organiza el conocimiento base que orienta principios, métodos y técnicas que utilizará el trabajador social. (Viscarret, 2014)

Para el desarrollo de un buen trabajo en la empresa, los trabajadores sociales deben conocer y dominar ciertas teorías relacionados con la población, tales como:

a) Teoría de la comunicación:

Dentro de sus desarrollos iniciales se debe a Claude E. Shannon y Warren Weaver en 1949, con el fin de tener como resultado un modelo comunicativo más eficaz. (Viscarret, 2014)

b) Teoría general de los sistemas:

En el planteamiento de Von Bertalanffy se referían a la concepción de sistema por su apertura al intercambio energético con el entorno, lo que permite a diversos caminos a un estado de equilibrio. En dicha teoría pone mayor énfasis en las interacciones, transacciones, interrelaciones, como parte fundamental para la comprensión en las dinámicas complejas que se producen. Este hecho es importante para el Trabajo Social, ya que el comportamiento, los hechos, los acontecimientos y los procesos sociales, tienen que ser tratados desde el punto de la interacción. (Viscarret, 2014)

3.5. Acciones, metodologías y procedimientos

Las acciones, metodologías y procedimientos que aplica la trabajadora social en una empresa consisten en el bienestar de los colaboradores teniendo en cuenta las metas y objetivos de la empresa SALESLAND INTERNATIONAL S.A.

Dichas acciones deben estar acorde a las necesidades o problemáticas que se encuentren en los colaboradores, para ello se debe aplicar ciertas metodologías que ayuden a llegar a una mejor satisfacción en la empresa, teniendo en cuenta las metodologías, modelos que se vayan a aplicar.

El trabajador social es un intermediario entre la empresa y el colaborador por lo que al tener una problemática debe de gestionar para su solución, en la actualidad la problemática que más ejerce es por la coyuntura que estamos pasando toda la población acerca de la pandemia, ante ello se debe tener en cuenta el plan de vigilancia, control y prevención contra la COVID 19.

Para ello se ha aplicado ciertos modelos de intervención entre ellos se encuentran:

El modelo sistémico, modelo gestión de casos y el modelo de animación socio cultural

que se aplicaran a través de los programas de intervención.

a) Modelo Sistémico:

Elaborado por Pincus y Minahan en 1973, en el Trabajo Social Sistémico define como propósito en su intervención en mejorar la interacción, al igual que la comunicación de las personas con los sistemas que lo rodean, incrementar las capacidades de las personas para la resolución de problemas, asimismo enlazar a las personas con sistemas que brinden recurso, servicios y oportunidades; dichos sistemas deben de funcionar de forma eficaz y humana, además debe contribuir al desarrollo y mejora política social. (Viscarret, 2014)

b) Modelo Gestión de Casos

Este modelo intenta asegurarse en aquellos usuarios con problemas o incapacidades reciban una asistencia, facilitando todos los servicios necesarios, los trabajadores sociales se encargan de enlazarlos con la red de servicios en todos los niveles: a nivel de servicio directo, tratando con individuos y familias; a nivel de planificación de programa y a nivel de desarrollo de políticas. (Viscarret, 2014)

c) Modelo de Animación Socio Cultural

Dicho modelo desarrolla las capacidades y aptitudes de las personas en grupo, en cuanto la participación con su entorno social y transformarlo. (Ander-Egg, 1987)

De acuerdo con los modelos expuestos se propondrá 3 programas de apoyo adecuados a la coyuntura de la pandemia del COVID – 19, ya que dicha situación ha generado un aumento de casos positivos y casos sospechosos en la empresa SALESLAND INTERNACIONAL S.A.

Tabla 6.

Programa “Compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología en los colaboradores de la empresa SALESLAND INTRNACIONAL S.A.”

Nombre del Programa	“Compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología en los colaboradores de la empresa SALESLAND INT. S.A.”
Objetivo General	Fortalecer el compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología de manera diaria.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar las capacitaciones en cuanto al llenado de la ficha de sintomatología. - Fomentar la importancia del llenado de las encuestas de sintomatología en los boletines y diferentes vías de comunicación. - Mantener y mejorar los instrumentos necesarios para el llenado de las encuestas de sintomatología.
Justificación	<p>La empresa requiere prevenir la propagación de posibles contagios de COVID-19 que pueda afectar de los colaboradores, para ellos es importante que todo el personal llene de manera diaria la ficha de sintomatología. Hasta la fecha hemos tenido 2 casos de fallecimiento en el personal. Esta situación ha afectado a diferentes personas y comunidades.</p> <p>Por ello, los colaboradores que no llenen la ficha de sintomatología probablemente presenten síntomas semejantes al COVID-19, pudiendo contagiar a compañeros dentro de su área laboral y los de su entorno.</p>
Metodología de intervención	La metodología del programa de intervención será de manera participativa por todos los colaboradores de la empresa según el modelo sistémico, modelo gestión de casos y modelo animación sociocultural, ya que está destinada al abordaje de la problemática anteriormente expuesta.

Técnicas de intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Observación - Dinámicas grupales - Entrevistas - Capacitaciones acerca del tema asignado en cada sesión - Discusión grupal - Registro fotográfico - Cuaderno de campo
Recursos utilizados	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma Google Meet - Celular - Laptop - Internet - Ficha de registro personal - Encuesta virtual por Google forms
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadora de Trabajo Social - Coordinador del área de Seguridad y Salud en el Trabajo - Auxiliar de Bienestar Social - Colaboradores de Retail, Tiendas y Punto de Venta
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Se iniciará elaborando la propuesta del programa “Compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología en los colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.” aplicado hacia los colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A., se presentará ante la Gerencia de Talento Humano, para su evaluación. - Se realizará coordinaciones con la coordinadora de bienestar social, para dar inicio con las actividades del programa, son las siguientes: - Elaboración y difusión del boletín acerca del programa estará a cargo de bienestar social y comunicaciones, se dará de manera virtual por correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajes a los grupos de Whats app y Telegram. - Los talleres son espacios de interacción en el que los colaboradores afianzarán su compromiso en la

	<p>realización de las fichas de sintomatología, ya que se tienen por objetivos, reforzar, fomentar, mantener y sensibilizar dicho compromiso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por último, estará a cargo el área de bienestar social el desarrollo de manera semanal durante 3 meses, con una duración entre 15 a 20 minutos aproximadamente; se brindarán dinámicas que afiancen mencionada información. - La estructura de cada sesión: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bienvenida ✓ Dinámica rompe hielo ✓ Explicación del tema ✓ Retroalimentación
Sesiones	<p>Sesión I “Comunicación asertiva”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Fortalecer la importancia del llenado de las fichas sintomatológicas. - Procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet. ✓ 10 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 - 10 minutos: Evaluación a través de Google forms. <p>Sesión II “Compromiso”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Mantener y mejorar el compromiso el llenado de las fichas sintomatológicas, logrando de este modo que todos los colaboradores realicen la ficha de manera diaria.

	<p>- Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet. ✓ 10 - 15 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 minutos: Evaluación a través de Google forms. <p>Sesión III “Trabajo en equipo”</p> <p>- Objetivo:</p> <p>Identificar las fortalezas y debilidades para la realización del llenado de las fichas sintomatológicas.</p> <p>- Procedimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet. ✓ 10 - 15 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 minutos: Evaluación a través de Google forms.
--	---

Tabla 7.

Cronograma de actividades del programa “Compromiso laboral en el llenado de las encuestas de sintomatología en los colaboradores de la empresa SAESLAND INTRNACIONAL S.A.”

CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES					
ACTIVIDADES	Población objetivo	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Coordinar con Gerencia de Talento Humano, la propuesta del programa “Compromiso laboral contra el COVID-19”	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.	X			
Coordinar previamente con la Trabajadora Social, para el inicio de actividades del programa	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.	X			
Coordinar con los jefes de cada centro de costo	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.	X			
Elaboración de afiches informativos digitales	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.	X			
Afiches digitales informativos	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.	X			
Empleo de redes sociales como: WHATS APP, TELEGRAM, FACEBOOK, correos electrónicos, a través de mensaje y publicaciones constantes	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.	x			
Primer Taller Comunicación asertiva	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.		x		
Segundo Taller Compromiso	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.			X	
Tercer Taller Trabajo en equipo	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.				X
Junto a la Trabajadora Social se realizará una Evaluación Individual y colectiva del programa a través del Informe Final	Colaboradores de la empresa SAESLAND INT. S.A.				x

Tabla 8.

Programa “Unidos contra la COVID-19.”

Nombre del Programa	“Unidos contra la COVID-19”
Objetivo General	Reducción de casos confirmados y casos sospechosos del COVID-19.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las fortalezas y debilidades de los protocolos en casa y centro de trabajo. - Mantener y mejorar el compromiso para la realización mensual de las pruebas de antígeno y molecular.
Justificación	<p>La empresa requiere prevenir la propagación de posibles contagios de COVID-19 que pueda afectar de los colaboradores, para ellos es importante que todo el personal de manera mensual se realice una prueba de antígeno o molecular, ya que solo se está realizando solo a ciertos clientes. Hasta la fecha hemos tenido 2 casos de fallecimiento en el personal.</p> <p>Por ello, se propondrá dicho planteamiento a los clientes para que juntamente con la empresa podamos llegar un acuerdo acerca de la compra mensual de las dichas pruebas para el personal y de esta manera detectar de forma temprana posibles casos de la COVID-19-</p>
Metodología de intervención	La metodología del programa de intervención será de manera participativa por todos los colaboradores de la empresa según el modelo sistémico, modelo gestión de casos y modelo animación sociocultural, ya que está destinada al abordaje de la problemática anteriormente expuesta.

Técnicas de intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Observación - Dinámicas grupales - Entrevistas - Capacitaciones acerca del tema asignado en cada sesión - Discusión grupal - Registro fotográfico - Cuaderno de campo
Recursos utilizados	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma Google Meet - Celular - Laptop - Internet - Ficha de registro personal - Encuesta virtual por Google forms
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadora de Trabajo Social - Coordinador del área de Seguridad y Salud en el Trabajo - Auxiliar de Bienestar Social - Colaboradores de Retail, Tiendas y Punto de Venta
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Se iniciará elaborando la propuesta del programa “Unidos a prueba del COVID-19.” aplicado hacia los colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A., se presentará ante la Gerencia de Talento Humano, para su evaluación. - Se realizará coordinaciones con cada cliente de cada cuenta para la compra de las pruebas para el personal. - Se realizará coordinaciones con la coordinadora de bienestar social, para dar inicio con las actividades del programa, son las siguientes: - Elaboración y difusión del boletín acerca del programa estará a cargo de bienestar social y comunicaciones, se dará de manera virtual por correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajes a los grupos de Whats app y Telegram. - Los talleres son espacios de interacción en el que los colaboradores afianzarán su compromiso en la

	<p>realización de las pruebas de antígeno y molecular, ya que se tienen por objetivos, reforzar, fomentar, mantener y sensibilizar dicho compromiso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por último, estará a cargo el área de bienestar social el desarrollo de manera semanal durante 3 meses, con una duración entre 15 a 20 minutos aproximadamente; se brindarán dinámicas que afiancen mencionada información. - La estructura de cada sesión: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bienvenida ✓ Dinámica rompe hielo ✓ Explicación del tema ✓ Retroalimentación
Sesiones	<p>Sesión I “Somos importantes”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Identificar las fortalezas y debilidades de los protocolos en casa y en el centro de trabajo. - Procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet. ✓ 10 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 - 10 minutos: Evaluación a través de Google forms. <p>Sesión II “Somos aliados”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Brindar información del programa “Unidos a prueba del COVID-19”. - Procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del

	<p>objetivo del taller a través de Google meet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 10 - 15 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 minutos: Evaluación a través de Google forms. <p>Sesión III “Nuestro compromiso”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Mantener el compromiso que se posee al realizarse la prueba de antígeno y molecular. - Procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet. ✓ 10 - 15 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 minutos: Evaluación a través de Google forms.
--	---

Tabla 9.

Cronograma de actividades del programa “Unidos contra la COVID-19.”

CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES					
ACTIVIDADES	Población objetivo	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Coordinar con Gerencia de Talento Humano, la propuesta del programa “Unidos contra la COVID-19”	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Coordinar previamente con la Trabajadora Social, para el inicio de actividades del programa	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Coordinar con los jefes de cada centro de costo	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Elaboración de afiches informativos digitales	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Afiches digitales informativos	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Empleo de redes sociales como: WHATS APP, TELEGRAM, FACEBOOK, correos electrónicos, a través de mensaje y publicaciones constantes	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	x			
Primer Taller Somos Importantes	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.		x		
Segundo Taller Somos Aliados	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.			X	
Tercer Taller Nuestro Compromiso	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.				X
Junto a la Trabajadora Social se realizará una Evaluación Individual y colectiva del programa a través del Informe Final	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.				x

Tabla 10.

Programa “Respiremos juntos.”

Nombre del Programa	“Respiremos juntos”
Objetivo General	Brindar apoyo de balones de oxígeno a los colaboradores y familiares directos que presenten saturación baja por la COVID-19.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la importancia de seguir los protocolos en casa y en el centro de trabajo. - Brindar información de los requisitos y los beneficios acerca de la solicitud de un balón de oxígeno. - Brindar la información acerca del compromiso que posee al solicitar el balón de oxígeno y los cuidados necesarios para su uso y devolución del balón.
Justificación	<p>En la empresa SALESALND INTERNACIONAL S.A. es importante el bienestar del colaborador, por lo que a pesar de los protocolos que siguen en el centro de trabajo y en casa el colaborador es diagnosticado por COVID-19 y por motivos de complicaciones de salud necesite el uso de un balón de oxígeno, se plantea este programa, con el fin de evitar posibles casos de fallecimiento, ya que se tiene hasta la fecha 2 casos de fallecimiento.</p> <p>Por ello, se propondrá dicho planteamiento a la gerencia para llegar un acuerdo de compra de 10 balones de oxígeno de las cuales el colaborador lo pueda solicitar, presentando el resultado POSITIVO de su prueba del COVID-19, así como la receta e indicaciones por parte del doctor para el uso del balón de oxígeno, adicional el colaborador también pueda solicitarlo para el uso de un familiar directo presentando los documentos mencionados.</p> <p>El balón de oxígeno se entregará llenado con todos los implementos, el colaborador deberá firmar una carta de compromiso en el cual deberá de devolver el balón en buen</p>

	estado con todos los implementos y documentos que se entregaron.
Metodología de intervención	La metodología del programa de intervención será de manera participativa por todos los colaboradores de la empresa según el modelo sistémico, modelo gestión de casos y modelo animación sociocultural, ya que está destinada al abordaje de la problemática anteriormente expuesta.
Técnicas de intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Observación - Dinámicas grupales - Entrevistas - Capacitaciones acerca del tema asignado en cada sesión - Discusión grupal - Registro fotográfico - Cuaderno de campo
Presupuesto	- 5 balones de oxígeno (S/ 2,500.00 C/U)
Recursos utilizados	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma Google Meet - Celular - Laptop - Internet - Ficha de registro personal - Encuesta virtual por Google forms
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadora de Trabajo Social - Coordinador del área de Seguridad y Salud en el Trabajo - Auxiliar de Bienestar Social - Colaboradores de Retail, Tiendas y Punto de Venta
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Se iniciará elaborando la propuesta del programa “Respiremos juntos.” aplicado hacia los colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A., se presentará ante la Gerencia de Talento Humano, para su evaluación. - Se realizará coordinaciones con la coordinadora de

	<p>bienestar social, para dar inicio con las actividades del programa, son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y difusión del boletín acerca del programa estará a cargo de bienestar social y comunicaciones, se dará de manera virtual por correo electrónico, llamadas telefónicas, mensajes a los grupos de Whats app y Telegram. - Por último, estará a cargo el área de bienestar social el desarrollo de manera semanal durante 3 meses, con una duración entre 15 a 20 minutos aproximadamente; se brindarán dinámicas que afiancen mencionada información. - La estructura de cada sesión: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bienvenida ✓ Dinámica rompe hielo ✓ Explicación del tema ✓ Retroalimentación
Sesiones	<p>Sesión I “Todos Juntos”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo: Fortalecer la importancia de seguir los protocolos en casa y en el centro de trabajo contra la COVID-19. - Procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet. ✓ 10 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto. ✓ 5 - 10 minutos: Evaluación a través de Google forms.

Sesión II “Todos Comprometidos”**- Objetivo:**

Brindar información de los requisitos y los beneficios acerca de la solicitud de un balón de oxígeno

- Procedimiento:

- ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet.
- ✓ 10 - 15 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto.
- ✓ 5 minutos: Evaluación a través de Google forms.

Sesión III “Mi Responsabilidad”**- Objetivo:**

Brindar información acerca del compromiso que se posee al solicitar el balón de oxígeno y los cuidados necesarios para su uso y devolución del balón.

- Procedimiento:

- ✓ 5 minutos: Presentación y mención del objetivo del taller a través de Google meet.
- ✓ 10 - 15 minutos: Exposición del tema a tratar, además se realizará dinámica referente a lo expuesto.

5 minutos: Evaluación a través de Google forms.

Tabla 11.

Cronograma de actividades del programa “Respiremos.”

CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES					
ACTIVIDADES	Población objetivo	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Coordinar con Gerencia de Talento Humano, la propuesta del programa “Respiremos Juntos”	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Coordinar previamente con la Trabajadora Social, para el inicio de actividades del programa	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Coordinar con los jefes de cada centro de costo	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Elaboración de afiches informativos digitales	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Afiches digitales informativos	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	X			
Empleo de redes sociales como: WHATS APP, TELEGRAM, FACEBOOK, correos electrónicos, a través de mensaje y publicaciones constantes	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.	x			
Primer Taller Todos Juntos	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.		x		
Segundo Taller Todos Comprometidos	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.			X	
Tercer Taller Mi Responsabilidad	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.				X
Junto a la Trabajadora Social se realizará una Evaluación Individual y colectiva del programa a través del Informe Final	Colaboradores de la empresa SALES LAND INT. S.A.				x

CAPITULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

CONCLUSIONES

Las principales contribuciones a través de la experiencia profesional en la empresa SALES LAND INTERNATIONAL S.A., se llegó a las siguientes conclusiones.

1. La planificación forma parte de las acciones pertinentes para afrontar a los nuevos retos en el área de bienestar social de la empresa SALES LAND INT. S.A., deberá de seguir los lineamientos y compromisos de la empresa para el cumplimiento de las normativas y evitar sanciones y por ende evitar el daño en cuanto a la salud de los colaboradores de tal manera se velará por el bienestar de los colaboradores y sus familias.
2. Los programas deben ser dados en modalidades que puedan brindar alternativas posibles para el cumplimiento de la continuidad laboral y evitar la rotación en las áreas, esta pandemia es nuevo para las empresas, es un reto en mantener a flote a pesar de la coyuntura.
3. El riesgo de contagio siempre va a estar presenta en cada una de las actividades, por lo que solo el constante control del área de bienestar social y la retroalimentación en cuanto a cada uno de los programas se podrá obtener una mayor información por parte de los colaboradores manteniendo un mejor control.
4. Se concluye que en la empresa SALES LAND INT. S.A. se preocupa por el bienestar de los colaboradores, por ende, mediante la prevención, difusión de los protocolos y sensibilización por parte de los colaboradores, el área de bienestar social al lograr un registro de manera diaria de las fichas de sintomatología de cada colaborador se obtendrá información importante de posibles casos sospechoso o casos confirmados de contagio por COVID 19,

de tal manera se aplicará los protocolos establecidos y teniendo como resultado el plan deseado.

RECOMENDACIONES

A continuación, se brinda algunas recomendaciones a través de la experiencia en el área de bienestar social aplicada en la empresa SALESLAND INTRNATIONAL S.A.,

1. Replicar y fortalecer los Programas de intervención cada medio año de acuerdo según los resultados de los programas. Así como el diseño de estrategias de captación que busquen el buen uso de los equipos de protección personal (EPP), ya que con ello se podrá evitar en el área de trabajo posibles contagios.
2. Lograr la sensibilización y adaptación de este a sus actividades y recoger todas las recomendaciones brindadas en los programas es de suma importancia, para obtener una retroalimentación y así sea de efectividad constante.
3. El área de Bienestar Social se comprometerá con cada colaborador, supervisor, líder y gerencias de cada cliente en velar y respetar los protocolos de la empresa y de los programas para obtener los resultados deseados al final de cada uno de los programas a realizar.
4. El área de bienestar social juntamente con el área de salud ocupacional, trabajaran de la mano teniendo como primordial el bienestar de cada colaborador, asimismo se deber tener un registro actualizado de manera diaria de casos sospechosos, casos confirmados, informe de encuesta de sintomatología y descansos médicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander, E., (1987). La práctica de la Animación Sociocultural. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/La-practica-de-la-animacion-sociocultural-1987-Ander-Egg-Ezequiel.pdf.pdf>
- Bupa Global Latin America. Producto. (20 de abril de 2020). *COVID-19#quedateencasa*. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=Nhr6yT8AO1o>
- Bupa Global Latinoamérica. (14 de abril de 2020). *La COVID-19 y sus términos*. Recuperado de <https://www.bupalud.com/salud/COVID19-terminos>
- Coronavirus: por qué covid-19 se llama así y cómo se nombran los virus y las enfermedades infecciosas. (16 de marzo de 2020). *BBC News Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51912089>
- Fase 3 de la Reactivación económica: ¿Qué negocios podrán reiniciar sus operaciones desde este mes?. (6 de julio de 2020). *RPP NOTICIAS*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/reactivacion-economica-que-negocios-podran-reiniciar-sus-actividades-desde-hoy-01-de-julio-empleo-empresas-trabajo-estado-de-emergencia-coronavirus-en-peru-noticia-1276888?ref=rpp>
- KidsHealth. (abril de 2020). Coronavirus (COVID-19): ¿Qué significa la cuarentena y el aislamiento?. Recuperado de <https://kidshealth.org/es/parents/coronavirus-isolation-quarantine-esp.html>
- Liang, T., (2020). *Manual de Prevención y Tratamiento de COVID-19*. Recuperado de <http://www.embajadachina.org.pe/esp/sghd/P020200331264861016485.pdf>
- Mc Mullen, j. (26 de enero de 2021). Coronavirus: los 5 días que marcaron el destino de la pandemia en el mundo. *BBC News Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55806462>
- Ministerio de Salud. (13 de julio de 2020). *Minsa brinda recomendaciones sobre los cuidados que deben seguir los pacientes asintomáticos*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/208244-minsa-brinda-recomendaciones-sobre-los-cuidados-que-deben-seguir-los-pacientes-asintomaticos/>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *MARCO MACROECONÓMICO MULTIANUAL 2020 – 2024*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/pol_econ/marco_macro/MMM_2021_2024.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (12 de marzo de 2020). *Perú: presidente de la República anunció medidas para enfrentar el COVID-19*. Recuperado de <https://www.paho.org/es/noticias/12-3-2020-peru-presidente-republica-anuncio-medidas-para-enfrentar-covid-19>
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (8 de mayo de 2020). *Resolución Ministerial N° 265-2020-MINSA*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/564878-265-2020-minsa>
- Pereira, N. (2020, 18 de abril). Contribuciones de la Teoría Ambiental de Florence Nightingale a la prevención de la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*. Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3702/578#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20ambientalista%20fue%20presentada,de%20casos%20de%20infecci%C3%B3n%20disminuye>.
- Pino, C., y Hernández, J., (2008, 26 de enero). Los conceptos de peste y epidemia: semántica y lexicografía. *Revista de filología*. Recuperado de [file:///C:/Users/Jair/Downloads/Dialnet-LosConceptosDePesteYEpidemia-2571767%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jair/Downloads/Dialnet-LosConceptosDePesteYEpidemia-2571767%20(1).pdf)
- Real Academia Española. (2020). *Sintomatología*. Recuperado de <https://dle.rae.es/sintomatolog%C3%ADa>
- SALESLAND. Productor. (12 de marzo de 2019). *Nuestros valores nos identifican y nos hacen únicos*. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=IfojnI3xZ9M>


Sedano-Chiroque, F., Rojas-Milano, C. y Vela-Ruiz, J. (2020). COVID-19 desde la perspectiva de la prevención primaria. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* (20), 1-3. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300494

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



ANEXO 1

FICHA SINTOMATOLÓGICA COVID-19

 DECLARACIÓN JURADA DE SALUD / SINTOMATOLOGÍA COVID-19 PARA INGRESO DE TERCEROS v2		
He recibido explicación del objetivo de esta evaluación y me comprometo a responder con la verdad		
Razón Social: SALES LAND INTERNACIONAL S.A.	RUC:	20543323862
Apellidos y nombres: _____	DNI:	_____
Puesto de trabajo: _____	Edad:	_____
Correo electrónico: _____	Celular:	_____
¿En los últimos 14 días calendario ha tenido alguno de los siguientes síntomas?:	SI	NO
SENSACIÓN DE ALZA TÉRMICA O FIEBRE		
TOS, ESTORNUDOS O DIFICULTAD PARA RESPIRAR		
EXPECTORACIÓN O FLEMA AMARILLA O VERDOSA		
PERDIDA DEL GUSTO Y/O DEL OLFATO		
CONTACTO CON PERSONA(S) CON UN CASO CONFIRMADO DE COVID-19		
ESTÁ TOMANDO ALGUNA MEDICACIÓN (detallar cuál o cuales) _____		
PADECE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CONDICIONES DE SALUD: Hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedad cardiovascular, asma, enfermedad respiratoria crónica, enfermedad renal crónica, enfermedad o tratamiento inmunosupresor, gestación.		
Todos los datos expresados en esta ficha constituyen declaración jurada de mi parte. He sido informado que de omitir o declarar información falsa puedo perjudicar la salud de mis compañeros de trabajo, y la mía propia, asumiendo las responsabilidades que		
La falsedad de lo anteriormente declarado, será sujeto a las medidas legales pertinentes.		
FECHA: _____	FIRMA:	_____

ANEXO 2

LISTA DE CHEQUEO DE VIGILANCIA

ELEMENTO	CUMPLE (SI/NO)	DETALLES / PENDIENTES / POR MEJORAR
Limpieza del Centro de Labores (DETALLAR ESPACIOS)		
Desinfección del Centro de Labores (DETALLAR ESPACIOS)		
Se evalúa la condición de salud de todos los trabajadores periódicamente		
1. Toma de temperatura diaria en forma aleatoria		
2. Ficha de sintomatología de la COVID-19		
3. Aplicación de pruebas serológicas cuando lo ameriten		
CASOS SOSPECHOSOS		
Aplicación de la Ficha epidemiológica de la COVID-19 establecida por MINSA a todos los casos sospechosos en trabajadores de bajo riesgo		
Identificación de contactos en casos sospechosos		
Se comunica a la autoridad de salud de su jurisdicción o EPS para el seguimiento de casos correspondiente.		
Se realiza seguimiento clínico a distancia diariamente al trabajador identificado como sospechoso.		




MEDIDAS DE HIGIENE		
Se aseguran los puntos de lavado de manos con agua potable, jabón líquido o jabón desinfectante y papel toalla.		
Se aseguran puntos de alcohol para la desinfección de manos.		
Se ubica un punto de lavado o de dispensador de alcohol en el ingreso del centro de trabajo.		
Los trabajadores proceden al lavado de manos previo al inicio de sus actividades laborales.		
Se colocan carteles en las partes superiores de los puntos de lavado para la ejecución adecuada del método de lavado correcto o el uso de alcohol para la higiene de manos.		
SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO EN EL CENTRO DE TRABAJO		
Se difunde información sobre coronavirus y medios de protección laboral en lugares visibles.		
Se difunde la importancia del lavado de manos, toser o estornudar cubriéndose la boca con la flexura del codo, no tocarse el rostro, entre otras prácticas de higiene.		
Todos los trabajadores utilizan mascarilla de acuerdo al nivel de riesgo del puesto de trabajo.		
Se facilitan medios para responder las inquietudes de los trabajadores respecto a la COVID-19.		
MEDIDAS PREVENTIVAS		
Ambientes adecuadamente ventilados,		
Se cumple con el distanciamiento social de 1 metro entre trabajadores, además del uso permanente de protector respiratorio, mascarilla quirúrgica o comunitaria según corresponda.		
Existen medidas de protección a los trabajadores en puestos de atención al cliente mediante el empleo de barreras físicas.		
Se evita las conglomeraciones durante el ingreso y salida del centro de trabajo.		
Se establecen puntos estratégicos para el acopio y entrega de EPP.		
Se entrega EPP de acuerdo al riesgo del puesto de trabajo.		
El trabajador utiliza correctamente el EPP.		
Medidas Preventivas Colectivas (Ejemplo: difusión de material sobre COVID-19)		
VIGILANCIA DE LA SALUD DEL TRABAJADOR		
Se controla la temperatura corporal de cada trabajador.		



Se indica evaluación médica de síntomas a todo trabajador que presente temperatura corporal mayor a 37.5° C.		
Se consideran medidas de salud mental (especificar)		
Se registra en el SICOVID a todos los trabajadores que pasen por una prueba de la COVID-19.		
Se les otorga aislamiento domiciliario cubierto por descanso médico por un tiempo no menor a 14 días a aquellos trabajadores diagnosticados con la COVID-19.		
Se les otorga licencia por un tiempo de 14 días a aquellos trabajadores que por haber presentado síntomas o haber estado en contacto con un caso positivo de la COVID-19 cumplen cuarentena.		




ANEXO 3

PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO

	PLAN PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO	Fecha: 28/04/2021
		Código: PA-SGSST-02
		Versión: 04
		Página: 1 de 177


 PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO		
REVISADO POR:	LIDA YOLANDA POLO ARONÉS GERENTE GENERAL SALESLAND PACÍFICO S.A.	 LIDA POLO ARONES <small>GERENTE GENERAL SALESLAND PACÍFICO S.A.</small>

	PLAN	Fecha: 28/04/2021
	PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO	Código: PA-SGSST-02
		Versión: 04
		Página: 108 de 177

V. RESPONSABILIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

La responsabilidad de las disposiciones del presente plan se basa en las actividades y deberes asignados a áreas o personas específicas, siendo estas:

- **Gerencia de Administración y Finanzas:** Revisión de las disposiciones del presente plan, así como asignar los medios económicos para la compra de los elementos y productos contemplados para los distintos procesos mencionados en este documento.
- **Médico Ocupacional:** Realización de los distintos análisis para la determinación del riesgo de acuerdo a los puestos de trabajo.
Elaboración de las metodologías relacionadas a la salud ocupacional durante la etapa de emergencia sanitaria por COVID-19.
- **Servicio de SST:** Determinar los elementos y equipos de protección personal a ser asignados al personal, así como el control de uso de estos.
Elaboración de material y sensibilización de la prevención ante el COVID-19.
Análisis y adecuación de espacios para cumplimiento del distanciamiento.
- **Talento Humano / Bienestar Social:** Cumplimiento de las disposiciones presentadas en el plan bajo su responsabilidad. Sensibilización de la información elaborada por el Servicio de SST.
- **Área de Compras:** Gestión para la compra de equipos de protección y elementos para limpieza y desinfección.
- **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Revisión y aprobación del Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.
- **Trabajadores:** Cumplimiento a las distintas disposiciones mencionadas en el presente plan.

	PLAN	Fecha: 28/04/2021
	PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO	Código: PA-SGSST-02
		Versión: 04
		Página: 125 de 177

1. PROCESO PARA EL REGRESO AL TRABAJO

Se establece el proceso de regreso al trabajo, orientado a los trabajadores que estuvieron en cuarentena y no presentaron, ni presentan, sintomatología COVID-19, ni fueron caso sospechoso o positivo de COVID-19; y que pertenecen al centro de trabajo que no ha continuado funciones, debido a medidas de restricción emitidas por el Gobierno en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Adicionalmente, se evalúa que los trabajadores no deban haber presentado ni presente sintomatología relacionada con el COVID-19, ni fuera caso sospechoso o positivo de COVID-19.

A continuación, se detalla los pasos a seguir para el proceso de regreso al trabajo antes del inicio de sus actividades:


- Contar con la capacitación virtual sobre COVID-19 establecida por SALES LAND PACÍFICO S.A.
- Completar ficha de retorno (Anexo 2) que será gestionada previa al ingreso a las instalaciones, a fin de que el área de salud pueda validar su regreso.
- Realizar control de temperatura corporal al momento de ingreso a las instalaciones y salida de las instalaciones.
- Cumplir obligatoriamente con los lineamientos establecidos en el presente plan durante su permanencia en las instalaciones.
- Se realizará la entrega de los equipos de protección personal correspondientes.

SALES LAND PACÍFICO S.A. ha determinado una serie de disposiciones con motivo del retorno al trabajo, estas serán realizadas ante y durante la ejecución de las actividades laborales.

2. PROCESO PARA LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Este proceso está orientado a los trabajadores que cuentan con alta epidemiológica de la COVID-19 emitido por el Ministerio de Salud, IAFAS, EPS, médico tratante o médico ocupacional, a través del formato de alta de la ficha F300 del SISCOVID-19 luego de haber tenido un diagnóstico de caso sospechoso, probable o confirmado de la COVID-19 o de haber sido contacto directo de un caso y cumplido el aislamiento respectivo.

- En el caso de pacientes asintomáticos con diagnóstico probable de la COVID-19, el alta se dará 14 días después de la prueba confirmatoria positiva. No se requiere nueva prueba molecular para emitir el alta del paciente.

	PLAN	Fecha: 28/04/2021
		Código: PA-SGSST-02
		Versión: 04
		Página: 126 de 177
PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO		

- En el caso de pacientes con diagnóstico confirmado de la COVID-19 que presenten síntomas, el alta se dará 14 días después del inicio de síntomas, se debe tener en cuenta que este periodo puede extenderse excepcionalmente, según evaluación del médico tratante debidamente certificada. En el caso de pacientes sintomáticos sin prueba confirmatoria, el alta se dará 14 días después del inicio de los síntomas.
- En el caso de pacientes moderados o graves (hospitalizados), con diagnóstico confirmado de la COVID-19. El alta la establece el médico tratante, su reincorporación se realiza de acuerdo con la evaluación realizada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las normas vigentes.
- El personal que se reincorpora al trabajo es evaluado con el fin de determinar su estado de salud, previo al reinicio de sus labores. Esta evaluación no requiere pruebas de laboratorio para la COVID-19.

3. REVISIÓN Y REFORZAMIENTO A TRABAJADORES EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO CON RIESGO CRÍTICO EN PUESTOS DE TRABAJO

- NO CORRESPONDE

4. CONSIDERACIONES PARA EL REGRESO O REINCORPORACIÓN AL TRABAJO DE TRABAJADORES CON FACTORES DE RIESGO PARA COVID-19

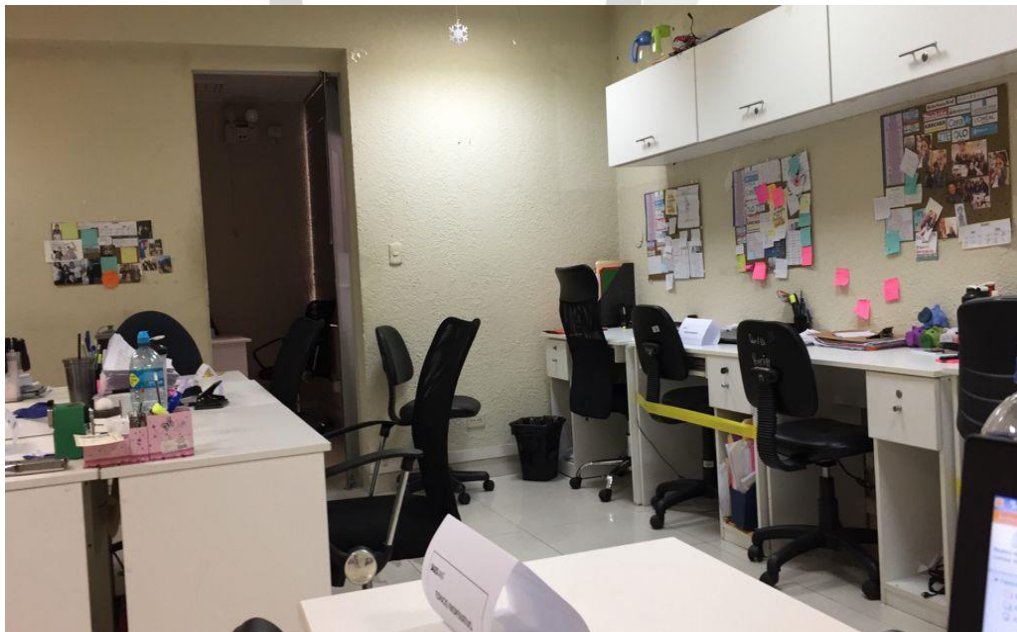
SALESLAND PACÍFICO S.A. es respetuosa de la normativa vigente que señala que no pueden regresar al trabajo las personas pertenecientes al grupo de riesgo para COVID-19; considerando:

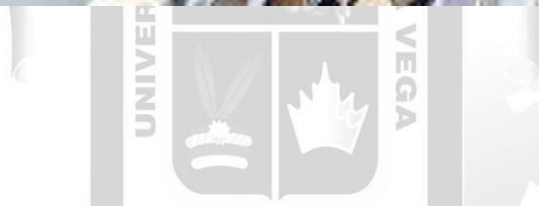
- La información clínica (antecedentes y/o informes médicos o data médica) deben ser valorados por el Médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador, a fin de determinar la modalidad de trabajo (remoto, semipresencial o presencial), de los trabajadores con factores de riesgo,
- Las personas que se encuentran en alguno de los grupos de riesgo:
 - Edad mayor a 65 años,
 - Hipertensión arterial refractaria,
 - Diabetes,
 - Obesidad con IMC \geq 40,

SALES LAND®	PLAN	Fecha: 28/04/2021
	PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO	Código: PA-SGSST-02
		Versión: 04
		Página: 127 de 177

- Enfermedades cardiovasculares,
 - Enfermedad pulmonar crónica,
 - Cáncer,
 - Otros estados de inmunosupresión,
 - Otros establecidos en el documento normativo vigente del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.
- En el caso de trabajadoras que se encuentran en estado de gestación y presenten alguna interurrencia durante el embarazo, el médico ocupacional determina si puede permanecer o no en el trabajo. Debiendo cautelar la salud y vida de la trabajadora y la culminación satisfactoria de su embarazo.
 - Aquellos trabajadores con factores de riesgo que hayan superado la COVID-19 y deseen reanudar sus actividades podrán hacerlo aplicando todas las medidas de protección y de higiene descritas en el presente documento siempre y cuando el médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores lo apruebe o hasta tener nueva información.

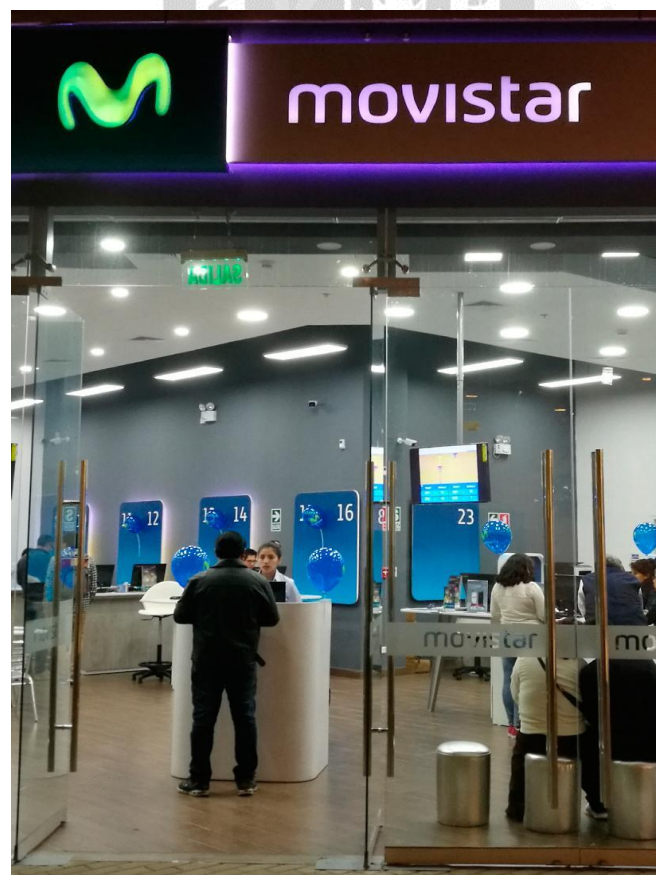


ANEXO 4**INSTALACIONES DE LA EMPRESA SALESLAND**

ANEXO 5**INSTALACIONES DE LAS TIENDAS CLIENTE HUAWEI**

ANEXO 6

INSTALACIONES DE LAS TIENDAS CLIENTE MOVISTAR



ANEXO 7**CONSTANCIA DE TRABAJO****CONSTANCIA DE TRABAJO**

Hacemos constar por medio de la presente que la Srta. **CARMEN ROSA MONTE IBARRA** con DNI **46675028**, quien trabaja en la empresa Salesland Internacional S.A. **desde 20 de enero del 2018 hasta la actualidad**, desarrollándose como Auxiliar de Bienestar Social.

Se expide la presente a la parte interesada para fines que estime conveniente.

Lima, 11 de Enero del 2021

Atentamente,



.....
Asmin Valdaz-Lahura
Gerente de Talento Humano
SALESLAND INTERNACIONAL S.A.

ANEXO 8

RESOLUCIÓN N° 0003-2021/SBN “PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19”

El Peruano / Domingo 10 de enero de 2021	NORMAS LEGALES	29
<p>Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución, en el Diario Oficial “El Peruano” y en el portal web Institucional del PRONIS.</p> <p>Regístrese, comuníquese y publíquese.</p> <p>HERNÁN YAIPÉN ARÉSTEGUI Coordinador General Programa Nacional de Inversiones en Salud UE 125 - PRONIS</p> <p>1918299-3</p>	<p align="center">ORGANISMOS EJECUTORES</p> <p align="center">SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES</p> <p>Oficializan el nuevo “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo”</p> <p align="center">RESOLUCIÓN N° 0003-2021/SBN</p> <p align="center">San Isidro, 8 de enero de 2021</p> <p>VISTOS:</p> <p>El Acta N° 017-2020/SBN-CSST de fecha 30 de diciembre de 2020, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Memorandum N° 00001-2021/SBN-CSST de fecha 05 de enero de 2021, del Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y;</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que, en el Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se reconoce el Principio de Prevención, por el cual el empleador garantiza en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores; asimismo, mediante el artículo 1, se promueve una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, contando para ello con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales;</p> <p>Que, mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR, se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual constituye el principal instrumento para la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú y establece el objetivo, los principios y los ejes de acción del Estado con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores;</p> <p>Que, debido al brote del nuevo Coronavirus (COVID-19) y la calificación por parte de la Organización Mundial de la Salud como una pandemia, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 11 de marzo del 2020, se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se estableció que en todos los centros laborales públicos y privados se adopten las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19, debiendo las instituciones públicas y privadas coadyuvar en la implementación de lo dispuesto en dicha norma y de las disposiciones complementarias que se emita. Dicha Emergencia Sanitaria ha sido prorrogada por los Decretos Supremos Nros. 020-2020-SA, 027-2020-SA y 031-2020-SA, hasta el 06 de marzo de 2021;</p> <p>Que, en el marco de lo establecido en el artículo 79 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, se han dictado medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19 en espacios públicos y privados y centros laborales, como es el caso de los Decretos de Urgencia Nros. 025 y 026-2020, este último modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, por medio de los cuales se aprueban medidas urgentes, excepcionales, así como medidas adicionales extraordinarias a fin de establecer mecanismos inmediatos para la protección de la salud de la población, asimismo, se adoptaron acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el COVID-19 en el territorio nacional;</p> <p>Que, con la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA de fecha 28 de abril de 2020, modificada con la Resolución Ministerial N° 283-2020/MINSA, se aprobaron</p>	
<p align="center">TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO</p> <p align="center">FE DE ERRATAS</p> <p align="center">RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 004-2020-TR</p> <p>A solicitud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se publica Fe de Erratas de la Resolución Ministerial N° 004-2020-TR, publicada en la edición del día 5 de enero de 2021.</p> <p>DICE:</p> <p>RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 004-2020-TR</p> <p>DEBE DECIR:</p> <p>RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 004-2021-TR</p> <p>1918522-1</p>		
<p align="center">TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</p> <p>Designan Directora de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio</p> <p align="center">RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 007-2021 MTC/01</p> <p>Lima, 8 de enero de 2021</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que, se encuentra vacante el cargo de Director/a de la Oficina Estadística de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, siendo necesario designar a la persona que ejercerá dicho cargo;</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29370, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 0785-2020-MTC/01;</p> <p>SE RESUELVE:</p> <p>Artículo Único.- Designar a la señorita Ana Rocio Castillo Romero, en el cargo de Directora de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.</p> <p>Regístrese, comuníquese y publíquese.</p> <p>EDUARDO GONZÁLEZ CHÁVEZ Ministro de Transportes y Comunicaciones</p> <p>1918570-1</p>		

los "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención, y Control a la Salud de los Trabajadores con riesgo a exposición al Covid 19", estableciéndose que en todo centro laboral, a través del servicio de seguridad y salud en el trabajo, se elabora el "Plan para vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo", el cual debe ser remitido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, para su aprobación en el plazo máximo de 48 horas, para luego ser registrado en el Ministerio de Salud, a través del Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19);

Que, en el marco de la normativa señalada en el anterior considerando, a través de la Resolución N° 0031-2020/SBN de fecha 23 de mayo de 2020, esta Superintendencia oficializó el "Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo de la SBN", que fue aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante Acta N° 006-2020/SBN-CSST de fecha 21 de mayo de 2020;

Que, la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA fue derogada por la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, que a su vez fue derogada por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA de fecha 27 de noviembre del 2020, por medio de la cual se aprueba el documento técnico denominado "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2", que tiene por finalidad contribuir con la disminución de riesgo de transmisión de la COVID-19 en el ámbito laboral, implementando lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al virus, además se establecen una serie de medidas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia de la salud del trabajador en el contexto del COVID 19 y consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo; asimismo, se ratifica la medida de que en todo centro laboral se debe elaborar y aprobar el "Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo", conforme al procedimiento señalado en dichos Lineamientos. Cabe resaltar que en el numeral 8.1 de las Disposiciones Complementarias de la citada Resolución Ministerial se dispone que los empleadores deben implementar el "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo" a fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo y que se puede establecer mayores medidas de prevención con relación a las características de la actividad económica, de los puestos de su centro de trabajo y el riesgo de exposición al COVID-19 de sus trabajadores;

Que, en el proceso de adecuación a los nuevos Lineamientos establecidos en la Resolución N° 972-2020-MINSA, mediante el Memorandum N° 00001-2021/SBN-CSST, el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo comunica a la Gerencia General que el Jefe del Sistema Administrativo de Personal ha remitido el nuevo "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo", el cual, luego de haber sido evaluado y revisado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido aprobado mediante Acta N° 017-2020/SBN-CSST de fecha 30 de diciembre de 2020, habiéndose encargado al Presidente de dicho Comité que lo eleve a la Gerencia General para su respectiva oficialización;

Que, atendiendo a las consideraciones antes expuestas, resulta necesario oficializar el "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo", aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta Superintendencia, para facilitar la continuidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía, salvaguardando la salud de todos sus trabajadores durante la emergencia sanitaria originada por el COVID-19;

Con el visado de la Gerencia General, la Oficina de Asesoría Jurídica, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Sistema de Administración de Personal; De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y sus prórrogas; los Decretos de Urgencia Nros. 025 y 026-2020 y sus modificatorias; la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA; y, conforme a las funciones previstas en los literales h) y r) del artículo

11 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aprobado por el Decreto Supremo N° 016-2010-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Dejar sin efecto la Resolución 0031-2020/SBN por medio de la cual se oficializó el "Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo de la SBN".

Artículo 2.- Oficializar el nuevo "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo", aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 3.- Disponer que el Sistema Administrativo de Personal registre el "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo", a través del Sistema Integrado de Información para el COVID-19 (SICOVID-19) del Ministerio de Salud, y efectúe las acciones para implementar el Plan oficializado en el artículo 2.

Artículo 4.- Notificar la presente Resolución al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo así como al Sistema Administrativo de Personal, para los fines pertinentes.

Artículo 5.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional www.sbn.gob.pe, en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ARMANDO MIGUEL SUBAUSTE BRACESCO
Superintendente Nacional de Bienes Estatales

1918404-1

ORGANISMOS REGULADORES

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO

Disponen difusión de proyecto de resolución que aprobaría el "Reglamento General de Tarifas de los Servicios de Saneamiento brindados por Empresas Prestadoras" y la incorporación de la definición de "Ciclo de facturación" en el Anexo N° 7, "Glosario de Términos", del Reglamento de Calidad de la Prestación de los Servicios de Saneamiento

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO
N° 003-2021-SUNASS-CD

Lima, 7 de enero de 2021

VISTO:

Los informes Nos. 041-2020-SUNASS-DPN y 001-2021-SUNASS-DPN de las direcciones de Políticas y Normas y Regulación Tarifaria, el cual presenta la propuesta de: i) "Reglamento General de Tarifas de los Servicios de Saneamiento brindados por Empresas Prestadoras", ii) la incorporación de la definición de "ciclo de facturación" al Anexo N° 7 del Reglamento de Calidad de la Prestación de los Servicios de Saneamiento, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 011-2007-SUNASS-CD, y su correspondiente exposición de motivos.

CONSIDERANDO:

Que, el literal c) del párrafo 3.1 del artículo 3 de la Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión