



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Gestión del área de Bienestar Social y su influencia en las condiciones de trabajo de los colaboradores de la construcción civil en la empresa BESCO SAC, Proyecto

Altaluz – Callao 2021

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Vásquez Rupay María Janeth

ASESORA

Ruíz Vargas Gladys

Lima, 17 marzo de 2021

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por brindarme la vida y bendecirme en cada etapa de mi existencia, por continuar junto a mi lado y brindarme la oportunidad de permanecer en una familia ejemplar formada de valores y principios que ha conllevado ser una persona de bien, por permitirme llegar a esta etapa de mi carrera y culminarla con éxito, y por ayudarme a ser mejor persona cada día.

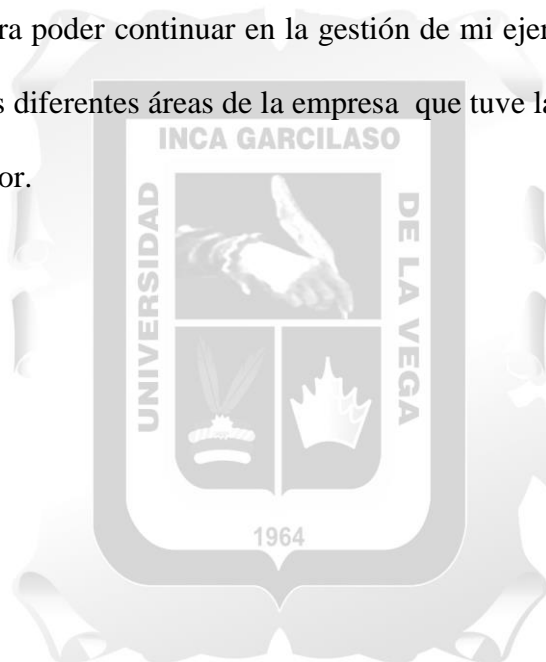
En segundo lugar, a mis padres, porque desde que vine al mundo siempre me brindaron su amor incondicional, me inculcaron los valores y tradiciones de la familia, agradezco por enseñarme siempre hacer las cosas con excelencia y perseverancia. Esta etapa de mi vida profesional se la dedico a ellos para que se sientan orgullosos de mí, ya que me he formado una persona de bien con grandes metas que cumplir.

En tercer lugar, a mi hija que, con su amor, su ternura y sus ganas de mirar de otra forma la vida, me han enseñado a salir adelante, agradecida por compartir esta etapa de mi desarrollo profesional, siempre brindándole lo mejor de mí y que ella es el gran amor de mi vida.



AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a nuestra alma máter; Universidad Inca Garcilaso de la Vega, a la Facultad de psicología y Trabajo Social y a todos los docentes que con sus grandes enseñanzas y experiencias supieron inculcarnos y forjarnos en nuestra formación del que hacer profesional. Manifestamos nuestra gratitud y expresamos el reconocimiento a la empresa Besco SAC en el cual me vengo desempeñando la labor de Trabajo Social en el Área de Bienestar Social y por brindarme el apoyo constante e incondicional para poder continuar en la gestión de mi ejercer profesional. Agradecer a todos los profesionales de las diferentes áreas de la empresa que tuve la oportunidad de intercambiar y vivir experiencias en la labor.

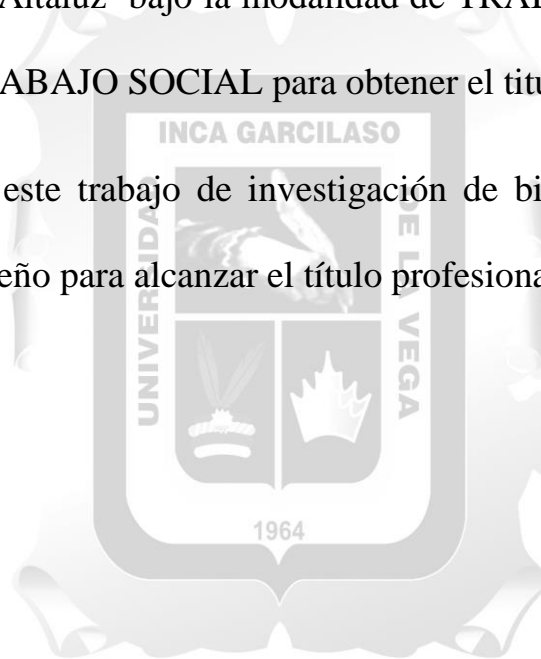


PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega, según la Resolución N° 144-2021- DFPTS , me es importante y grato en presentar mi trabajo de investigación titulado “Gestión de Bienestar Social y su influencia en las condiciones laborales de los colaboradores de la construcción civil en la empresa BESCO SAC, Proyecto Altaluz bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación de bienestar social se puso la mayor dedicación y empeño para alcanzar el título profesional.



LIMA, MAYO 2021

VASQUEZ RUPAY MARIA JANETH

RESUMEN

La construcción inicio desde la existencia de la humanidad, los hominos sapiens neandertales en el cual empezó a protegerse del medio en que lo rodea. Transcurrió muchos años para que el hombre pueda habitar todos los espacios territoriales del mundo(continentes), así como también la transformación de su ingenio a desarrollar nuevos diseños, edificaciones y construcciones de estructuras más complejas con el tiempo. Al pasar el tiempo se instauraron las civilizaciones en donde las labores más grandes e importantes eran: la agricultura, la ganadería, así como la construcción de monumentos, viviendas entre ellos palacios y templos, que forman parte del desarrollo de la humanidad. En aquellos tiempos el esclavismo existía y no contaban con un apoyo de justicia, para los que trabajaban en obras ya sea grandes o pequeñas. Pero durante los avances del hombre el esclavismo fue cambiando ya que la humanidad creaba nuevos beneficios para proteger el bienestar del trabajador con las mejores condiciones laborales en la obra.

Esta mentalidad de poder cambiar e innovar el grado de la satisfacción laboral constante a los trabajadores del rubro de la construcción civil, actualmente han surgido nuevas normativas, leyes, beneficios y herramientas que logren el objetivo del bienestar del trabajador de la empresa, así mismo la profesional de Trabajo Social amplía su saber de conocimientos y su práctica comenzando con el abordaje del individuo, la familia o grupo colectivo, donde se puntualice la participación del individuo como hombre y objeto de su propia sujeción.

Palabras Clave: Bienestar Social, calidad de vida, condiciones laborales, en la Construcción

Obra Altaluz - Callao

ABSTRACT

The construction started from the existence of humanity, the Neanderthal Homo sapiens in which it began to protect itself from the environment in which it surrounds it. It took many years for man to inhabit all the territorial spaces of the world (continents), as well as the transformation of his ingenuity to develop new designs, buildings and constructions of more complex structures over time. As time passed, civilizations were established where the largest and most important tasks were: agriculture, livestock, as well as the construction of monuments, houses, including palaces and temples, which are part of the development of humanity. In those days, slavery existed and they did not have the support of justice, for those who worked in large or small works. But during the advances of man, slavery was changing as humanity created new benefits to protect the well-being of the worker with the best working conditions on site.

This mentality of being able to change and innovate the degree of constant job satisfaction for workers in the civil construction sector, currently new regulations, laws, benefits and tools have emerged that achieve the objective of the employee's well-being, as well as the Labor professional Social expands its knowledge of knowledge and its practice starting with the approach of the individual, family, group to the community, where the participation of the individual as subject and object of their own transformation is specified.

Key Words: Social Welfare, quality of life, working conditions, in the Altaluz Construction – Callao.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	4
PRESENTACION.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
ASPECTOS GENERALES	15
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	15
HISTORIA	15
1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	16
VALORES	17
ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	18
CONTRATO DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL	18
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL	19
MARCO LEGAL EN CONSTRUCCIÓN CIVIL.....	20
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	22
RELACIÓN DE VIVIENDAS COLINDANTES DIRECTAS.....	23
RELACIÓN DE VIVIENDAS COLINDANTES NO DIRECTAS	26
PRINCIPALES INSTITUCIONES CERCA DEL PROYECTO:.....	30
PRINCIPALES AUTORIDADES DE LA COMUNIDAD	31
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	32
1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO.....	35

1.5 MISIÓN Y VISIÓN	36
CAPITULO II.....	37
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	37
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA	44
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INTERNO.....	45
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL EXTERNO.....	47
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS.....	49
CAPITULO III.....	50
FUNDAMENTACIÓN del tema elegido	50
MARCO TEORICO.....	50
MARCO CONCEPTUAL	54
MARCO LEGAL.....	55
3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL TEORIA	56
3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS	59
JUSTIFICACION	59
POBLACION OBJETIVA.....	59
METODOLOGÍA	63
CUADRO DE ACTIVIDADES	64
TALLER POR DESARROLLAR	65
CAPITULO IV.....	70
PRINCIPALES contribuciones.....	70
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	71
Referencias.....	72
ANEXOS	74
.....	74

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Imagen 1 muestra en el mapa el lugar donde se encuentra la obra Altaluz de Besco en la zona del Callao.	23
Imagen 2 muestra los alrededores de la obra quienes colindan con los vecinos colindantes	24
Imagen 3 muestra la empresa Químicos Goicochea como vecino colindante de la obra	25
Imagen 4 muestra la empresa ITELMECAN SAC como vecino colindante de la obra.....	25
Imagen 5 muestra el condominio de las dos primeras etapas.	26
Imagen 6 muestra la empresa Logística Integral Maritima Andina SA como vecino colindante no directa de la obra.	27
Imagen 7 muestra el local Fundidora Puga como vecino colindante no directa de la obra.	27
Imagen 8 muestra la empresa FARENET como vecino colindante no directa de la obra.....	28
Imagen 9 muestra la universidad como vecino colindante no directa de la obra.	29
Imagen 10 muestra, la estructura de la empresa de manera reducida.....	33
Imagen 11 Organigrama de la División Construcciones de la empresa.	34
Imagen 12.....	74
Imagen 13.....	75
Imagen 14.....	75
Imagen 15.....	76
Imagen 16.....	77
Imagen 17.....	78
Imagen 18.....	78
Imagen 19.....	79
Imagen 20.....	80
Imagen 21.....	81
Imagen 22.....	82
Imagen 23.....	83
Imagen 24.....	84
Imagen 25.....	84

Imagen 26.....	85
Tabla 1	31
Tabla 2	46
Tabla 3	48
Tabla 4	60
Tabla 5	60
Tabla 6	61





INTRODUCCIÓN

La presente trabajo de investigación se denomina La Gestión del área de Bienestar Social y su influencia en las condiciones de trabajo de los colaboradores de la construcción civil en la empresa Besco Sac , obra Altaluz , Callao 2021,

El Trabajador Social es considerado como agente de cambio y este ha adquirido en varias naciones un rol importante en la función de los servicios del quehacer profesional, perteneciente a la prevención y servicio, y más aún en esta época de pandemia COVID 19 que la población necesita mucha ayuda social.

A través de las ciencias sociales se ha adquirido conocimientos empoderan al profesional que admiten participar en la problemática social pues su manera de prestar atención en las necesidades ha sido el resultado del bienestar en los demás individuos, agrupaciones y colectivos sociales. Actualmente en las organizaciones, la gestión del campo de protección social es tan importante, porque el trabajo está vinculado a la consecución del bienestar del colaborador, por lo que el profesional amplía su práctica del acercamiento del individuo-familiar, de un grupo hacia la comunidad donde la importancia de la participación del individuo radica como sujeto y objeto de su propia transformación.

En las empresas el trabajador operativo forma parte de un capital humano básico para la empresa, por lo que resulta muy necesario que éstos entiendan que su labor en la organización les representa para ellos expectativas en la producción de hallar un significado, para encontrar la satisfacción.

Los colaboradores de la Obra Altaluz, dieron a conocer que la Gestión del área de Bienestar Social es muy importante para sentirse escuchado, conocer las necesidades y a la vez les permite gozar de una calidad de vida adecuada empero que, en definitiva depende de las aprobaciones por el gerente general para que generen unos mejores términos en el trabajo.

El área de Bienestar Social de la obra Altaluz su gestión están basada a las necesidades del proyecto y a la problemática social, los cuales se reflejan en los trabajadores operativos quienes dan su propio criterio y juicio en la labor del Trabajador Social; cuyo objetivo es mejorar la eficacia y eficiencia del área que le pertenece.

Al verificar las condiciones de trabajo, se observa cualquier división del área donde quizás algunas consecuencias negativas para su salud de ellos, se den, además de aspectos tecnológicos y ambientales, procedimientos especiales y ordenación del trabajo.

Para tener una calidad de vida, el trabajo es la fuente esencial y, a la vez, un elemento primordial relevante. No hay calidad de vida sin laborar: las necesidades de tipo material y a su vez gran parte del espiritual únicamente pueden satisfacerse en lo laboral.

La construcción en obra realiza una actividad que está catalogada como los estándares de alto riesgo los cuales se descifra en una tarea con la probabilidad triple de causar la muerte y doble en dejar personal lesionado o con incapacidad que en otros servicios o rubros.

En el sector de la construcción según las estadísticas los trabajadores que desarrollan estas funciones no existen un avance dentro del sector que no registre niveles altos de peligro. Los trabajos principales que se realizan son en alturas, movimiento de carga y las excavaciones los cuales forman los motivos más constantes de que el personal se lesione o fallezca.

Los colaboradores de la construcción están riesgo debido a una gran multiciplidad de exposición en contra la salud y que van de la mano con la preocupación a su entorno familiar.

Las organizaciones y/o empresas cada vez se preocupan en la importancia del bienestar de los colaboradores para alcanzar un desempeño óptimo en las actividades programadas. Por lo cual, dentro de gerencia moderna, los objetivos de la gestión del talento humano busca satisfacer las necesidades con el resultado de una mejor calidad de vida en su elemento humano, por lo que da como resultado un empleado más productivo.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Se constituyó en el Perú el siete de septiembre de 1998 la empresa Besco S.A.C. con RUC 20416162299 y forma parte de la subsidiaria de Besalco S.A. (Besalco), una sociedad constituida en el país de Santiago de Chile.

Besalco posee el 92.5% de las acciones representativas de su capital social y tiene la dirección de una serie de sociedades (Besco 2015a).

El domicilio legal de la empresa Besco Sac es Av. Paseo de la República N° 3245 piso 11, San Isidro, Lima, Perú.

La actividad principal que desarrolla esta organización es la construcción civil y venta de departamentos de forma directa o indirecta por medio de asociaciones y consorcios en constante participación.

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

HISTORIA

La empresa Besco S.A.C. es una compañía constructora peruana que se puso en marcha en el año 98, con el servicio del proyecto ganado por la licitación de la construcción Antamina (Huaraz) siendo considerada como el mayor proyecto minero desarrollado en el Perú contando con el soporte de la empresa chilena Besalco. (Élida, 2019)

Previamente, Besco se especializó en el sector de la inmobiliaria y en concesiones de carácter vial. Este último alcanzó presentar una ventaja competitiva frente a sus rivales extranjeros ya que contaban con su base capacidad técnica, empresarial y financiera,

A partir del 2000 comenzaron a fijarse en los proyectos inmobiliarios y las concesiones. Estuvieron por aproximadamente diez años en Norvial, y desde el 2003 estuvieron enfocados en

vivienda, sobre todo para las familias, hasta el año pasado entregaron más de 11.000 viviendas.

Edificó y ejecutó el mantenimiento de la carretera Panamericana Norte, en el tramo Ancón-Pativilca, en el terreno de las concesiones, junto con importantes empresas locales. (Élida, 2019)

Besco se mantiene colocándose como una de las empresas más importantes del sector inmobiliario con miras hacia un modelo de calidad, confianza y garantía hacia sus clientes.

Actualmente tiene varios proyectos en construcción, como Altos del Rímac, Pradera del Rímac, Las Palmas Chorrillos, Nuevo Nogales Centrika, Torremar y en la ciudad de Piura. Además, cabe destacar la participación en la realización de obras emblemáticas, como el proyecto Villa de Atletas y las cinco sedes de los Juegos Panamericanos de Lima 2019, a través del Consorcio Besco-Besalco. Asimismo, es importante destacar que el sector de la construcción ha vuelto a la minería, como ocurrió con el megaproyecto de cobre Quellaveco en Moquegua en consorcio con otras empresas. (Élida, 2019)

La organización seguirá desarrollando vivienda social donde mencionan entrar en la infraestructura, pero con un foco hacia servicios mineros con Besalco Maquinaria, y también al regreso del negocio de concesiones.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

De acuerdo a la página oficial de Besco (2020), la organización cuenta con actividades de construcción de infraestructura principalmente a la vivienda social, cabe resaltar la empresa tiene como objetivo facilitar las viviendas a millones de familias que no tengan las condiciones económicas necesarias para adquirir una vivienda propia. Por ello, a través del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento se pone a disposición del público la adquisición de inmuebles en 2 modalidades: Nuevo Crédito Mivivienda y el programa Techo Propio.

Según la página oficial de Mi Vivienda (MIVIVIENDA, 2021), el fondo de techo propio es un

programa para familias que tienen el deseo de adquirir viviendas asequibles con los servicios básicos de electricidad, agua y alcantarillado. Para hacer esto, deben cumplir con ciertas condiciones. Por otro lado, no tener un ingreso familiar mensual superior a S / 3,538 para comprar y S / 2,627 para edificar o mejorar tu casa. Por otro lugar, el Nuevo Crédito Mivivienda ofrece un Bon Payer Bonus (BBP) que fluctúa entre 6,400 y 17,700 soles, esto varía según el precio de la casa. Para acceder a los programas mencionados anteriormente descritos, se deben de cumplir ciertas condiciones establecidas por el Estado. (elEconomistaAmerica.com, 2016)

Según en la página oficial de Besco (BESCO, Programa ecologico) presentan en sus proyectos el programa eco amigable que significa un programa ecológico a través del cual intenta ayudar a cuidar el medio ambiente, aumentar la conciencia sobre el uso correcto de los recursos para mejorar la calidad de vida de los propietarios.

La empresa Besco S.A.C se está incorporando criterios de sustentabilidad para su diseño y para su construcción, como el uso de baños certificados, humedales, lámparas LED, entre otros. Lo que demuestra que el eje central es ofrecer al mercado edificios multifamiliares en zonas emergentes, con acabados y diseños estándar que traen menor impacto ambiental.

VALORES

Acorde a la página oficial de Besco (BESCO, Valores), la compañía cuenta con 4 valores básicos, los cuales se caracterizan por:

Garantía: Generar confianza con trabajo duro y obras muy bien hechas. Por esta razón, cada puente, camino o edificación que construimos para su persona se basa en nuestra experiencia. Besco le ofrece unos más altos niveles de calidad.

Seguridad: Para Besco es un tema vital. Usted puede dejarnos su proyecto sabiendo que asumiremos un compromiso con nuestros trabajadores y ellos con su proyecto.

Eficiencia: Vemos con antelación las necesidades de cada proyecto. La formación constante, la gestión responsable de los recursos y la interacción eficaz entre las diferentes áreas de Besco nos permiten afrontar nuevos retos y brindarte la mejor y más rápida solución para cualquier necesidad que puedas tener.

Comunicación: Los que conforman Besco comparten en común una misma filosofía de trabajo, motivados por los grandes resultados a los que siempre aspiramos. Creemos que el trabajo en equipo es la mejor forma de lograr nuestros objetivos.

ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

La función de la labor de construcción civil es una ocupación que posee particularidades muy diferentes a lo ordinario, y que también han provocado el establecimiento de la necesidad de una regulación de carácter particular en lo laboral; estas particularidades son:

- La eventualidad: el vínculo laboral en el rubro de construcción es corta, ya que la relación laboral solo se mantiene mientras el trabajador sea contratado.
- La ubicación relativa: producto de la corta duración de la actividad, esto produce que no exista una ubicación fija para el establecimiento de las actividades, sino que ese punto cambia de lugar, en concordancia a los términos del contrato según sea el lugar donde se va a llevar a cabo la obra.

En tal mencionado, este régimen está esencialmente regulado por los convenios colectivos que celebran cada año las asociaciones de trabajadores y empresarios de la industria de la construcción.

CONTRATO DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Los trabajadores del régimen laboral de construcción civil, su tipo de contrato civil es de

“Contrato colectivo de Trabajo”, en otras palabras se hace referencia a la jornada laboral, los descansos, licencias, vacaciones, capacitaciones, definición de las categorías entre otros aspectos concernientes y relacionados a los vínculos laborales, de la misma forma son normalizados por la intervención de la Convención colectiva de Trabajo o de convenios, tales como la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) que conglomerada a los empleadores y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) que representan a todos aquellos trabajadores del rubro, por ser estas mismas las más representativas, reúnen tanto a empleadores como trabajadores del sector construcción a nivel nacional.

CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

Con la finalidad de dar a conocer los trabajos y responsabilidades de todos los que trabajan en el sector Construcción Civil, se les va a clasificar en:

- Operario civil: También se consideran en esta categoría albañiles, carpinteros, cerrajeros, electricistas, plomeros, montacargas, conductores, mecánicos, pintores y otros trabajadores calificados en el campo como maquinistas, wincheros y los que se encargan del concreto.
- Operarios altamente especializados: son los colaboradores que están debidamente certificados con estudios o experiencias por una institución o empresa del área, con el fin de realizar los trabajos del oficial.
- Oficial: Son conocidos como los ayudantes al cargo, siendo considerados como aquellos que se encargan de una sola parte del trabajo de manera específica, trabajan como auxiliares del operario que tiene a cargo la tarea de cumplir con su deber, osea son los ayudantes de cada operario.
- Peones: Son trabajadores no calificados que se hacen cargo de diferentes actividades en el campo de la construcción

MARCO LEGAL EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

En el rubro de la Construcción Civil en el Perú la Legislación Laboral conforma uno de los avances dentro del Ordenamiento Laboral Peruano. En el rubro Construcción Civil se puede explicar las siguientes leyes, muchas de ellas pertenecen al sector privado, pero se conservan algunas normas específicas del sector construcción que se detallan a continuación:

- Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Esta ley delinea el marco general para las relaciones a nivel privado entre trabajador y empleador. Su aplicación es complementaria a determinadas leyes específicas del sector de la construcción. Los artículos relevantes sobre el tema de la Construcción Civil son los que se refieren a la jornada laboral, los derechos de los trabajadores, la imposibilidad de despido arbitrario, la posibilidad de que en el régimen de construcción civil una determinada cantidad de obras puedan ser consideradas como un solo paquete, es decir, los contratistas puedan celebrar múltiples contratos laborales, en los que emplearán a los mismos trabajadores (o al mismo sindicato) y podrán pagarles como si todo este conjunto fuera una sola obra.
- Ley 15522: Esta ley establece que los que trabajan en obras hidroeléctricas y afines serán comprendidas en el régimen especial de la construcción civil. (15522, 2021)
- R.M. 51-96-TR: Adecuación de la Negociación Colectiva de los trabajadores de construcción civil a los alcances de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (EMPLEO, 2017)
- D. S. 001- 98- TR Reglamento de Planillas de Pago: Aplicable en sus artículos 4° y 17°. Se establecen nóminas de pago especiales para trabajadores de la construcción civil, que cumplan ciertos requisitos adicionales a los albaranes comunes, como por ejemplo, la posibilidad antes mencionada de considerar un conjunto de obras como una sola, registrando el número de trabajadores asalariados y citando el personal respectivo. horas, describa el tipo de construcción realizada y el valor de la misma, si es obra para el Estado, deberá indicar el número de registro

correspondiente y a qué oferta pertenece, además de indicar si se han cumplido los plazos establecidos. (Decreto Supremo n° 015-72-TR, 20 enero, 1998)

- Resolución Jefatural N° 161-2001 - Jefatura/Oficina de Normalización Previsional (ONP): Eximen a los trabajadores de la construcción civil del trámite de inscripción y permanencia en el Sistema Nacional de Pensiones y de la declaración jurada relativa al Sistema Privado de Pensiones. (Resolución Jefatural N° 161-2001, 12 julio 2001)

- Aprueban normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo. Decreto Supremo N° 003 98 SA (Decreto Supremo N°00398 SA, 13 abril, 1998)

- Decreto Supremo 009-97- SA: Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. (Decreto Supremo 009-97- SA, 8 setiembre, 1997)

- Decreto Ley 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: Esta ley establece el régimen en el que empleadores y empleados negocian las condiciones básicas para el desempeño de las tareas laborales. Las normas más importantes de esta ley se relacionan con la relativización del derecho a la libertad de asociación y el derecho de huelga, aunque Perú ha suscrito varios acuerdos internacionales sobre eso.

- Decreto Ley 19990: Establece que la edad de jubilación es de 55 años, siempre que se haya realizado un aporte de quince años o de al menos cinco años en los diez años anteriores a la ocurrencia de la emergencia. Esta ley se aplica a los asegurados que cumplan con los requisitos de edad y aportación a partir del 18 de diciembre del año 92. (Empresarial)

- Decreto Ley 25967: Establece que la edad de jubilación es de 55 años aunque se requiere de al menos veinte años de aporte o al menos cinco años en los últimos diez años antes de que ocurriera la emergencia. Se aplica a los asegurados que no cumplan con los requisitos del D. Ley 19990.

- Resolución 059-2000- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria: Esta norma aprobó los formularios de declaración de cotizaciones de los regímenes especiales de seguridad social,

incluidos los trabajadores de la construcción.

- Ley del Seguro Complementario de Riesgo: Esta ley prevé la contratación de un seguro complementario para determinadas actividades que se consideren de riesgo o que puedan generar enfermedades laborales -aunque la ley no lo explica con más detalle- es un seguro estatal, ya que pensiones, prestaciones, etc. Son proporcionados por Essalud, por lo que no se excluye que los empleadores contraten a una compañía de seguros privada.
- Decreto Supremo N° 012-2001-PCM: Esta ley entra en juego aquí en la medida en que la Ley Administrativa normalizará los arreglos contractuales a disposición del Estado para la construcción de obras públicas, en las que la presencia de los trabajadores de la construcción es imprescindible.

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El trabajo por analizar será del proyecto de Besco la obra Altaluz de Besco que este situado en la Avenida Argentina 1627, en el Distrito de Callao, Provincia de Callao.

La finalidad de la obra consiste en construir un edificio de 20 pisos, en el cual está siendo ejecutado por la misma empresa BESCO SAC, diseñado para vivir una familia, en departamentos de 1 a 3 cuartos, comedor, sala, lavandería, cocina y áreas recreativas, con un total de 120 departamentos.

IMAGEN N°2 UBICACIÓN GEOGRAFICA INMUEBLES CON LOS QUE COLINDA

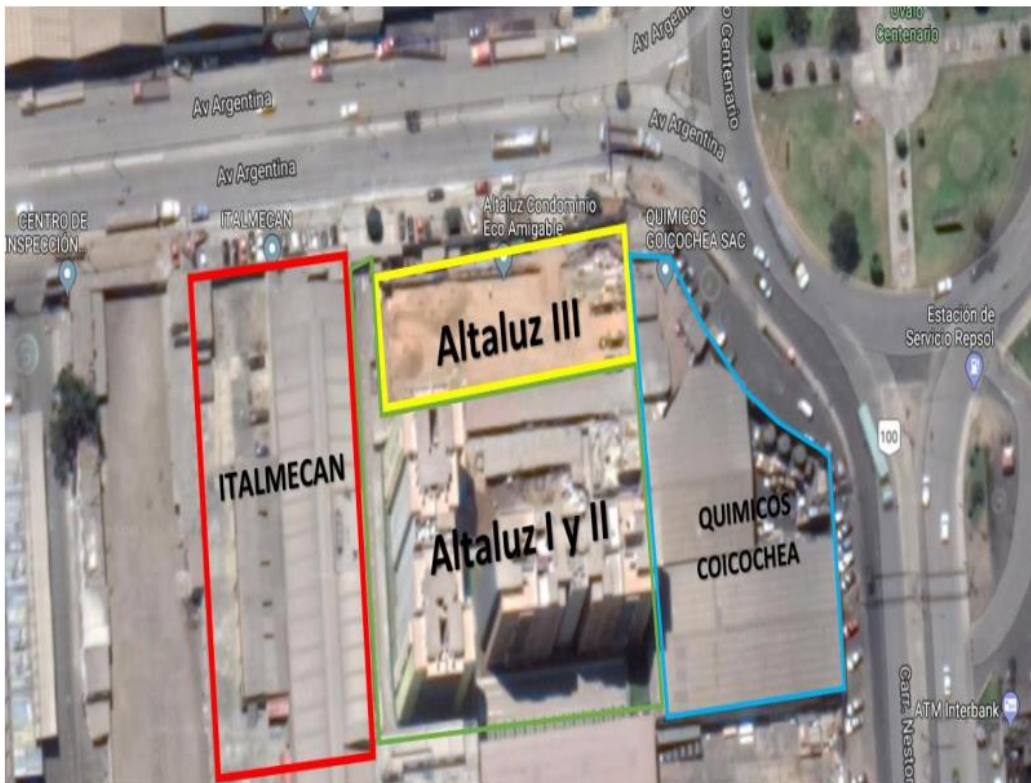


Imagen 2 muestra los alrededores de la obra quienes colindan con los vecinos colindantes

Fuente recuperada de: <https://www.google.com.pe/maps/place/Av+Argentina+1627,+Callao+07001/@-12.0504226,-77.1252046,62m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x9105cbf4a978a00b:0x9e561fba682a32b!8m2!3d-12.0505841!4d-77.1251181?hl=es>

Como parte del proceso de la obra las instituciones que colindan con la obra son:

a.- Empresa Químicos Goicochea S.A.C.:

Esta empresa realiza la distribución de sus productos tanto en Lima como en provincias, logrando ser líderes en la distribución nacional de productos derivado del cloro y productos complementarios.

Dirección Av. Coronel Néstor Gambetta N° 150 – Callao.

IMAGEN N°3 EMPRESA QUÍMICOS GOICOCHEA



Fuente recuperada de: <https://www.google.com/maps/@-12.0506161,-77.1255809,3a,75y,46.07h,96.85t/data=!3>

Imagen 3 muestra la empresa Químicos Goicochea como vecino colindante de la obra

[m6!1e1!3m4!1s0v-RueS5wdvR6gbU7yn7-Q!2e0!7i13312!8i6656?hl=es](https://www.google.com/maps/@-12.0506161,-77.1255809,3a,75y,46.07h,96.85t/data=!3)

b. Empresa ITALMECAN S.A.C :

Es una empresa de ingeniería y manufactura con más de 65 años de experiencia, que desarrolla soluciones de ingeniería aplicada bajo altos estándares de calidad a sectores productivos como: Marina Naval, minero e Industrial.

Dirección Av. Argentina N° 1659 – Callao.

IMAGEN N°4 EMPRESA ITALMECAN S.A.C



c.

Alta
luz
I y

Imagen 4 muestra la empresa ITALMECAN SAC como vecino colindante de la obra.

II – Casa club

Son los departamentos de las primeras etapas construidas en los años 2017 y 2018, condominio de propiedad de Besco S.A.C.

El administrador del proyecto es Andres Rodriguez (Flo – Hause)

IMAGEN N° 5 ALTALUZ I Y II – CASA CLUB



Imagen 5 muestra el condominio de las dos primeras etapas.

RELACIÓN DE VIVIENDAS COLINDANTES NO DIRECTAS

a. Logística Integral Maritima Andina SA :

Especializada en almacenamiento y depósito, transporte de carga por carretera. Fue creada y fundada el 20/08/2009, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una SOCIEDAD ANONIMA.

Dirección: Av. Nestor Gambetta nro. 190 urb. u. Ind. La Chalaca (costado ovalo centenario)

Imagen de la empresa Logística Integral Maritima Andina SA.

IMAGEN N° 6 LOGÍSTICA INTEGRAL MARITIMA ANDINA SA



Imagen 6 muestra la empresa Logística Integral Marítima Andina SA como vecino colindante no directa de la obra.

b. Fundidora Puga:

Actualmente es un local de alquiler /venta. No se tiene datos de las personas encargadas.

Dirección: Av. Argentina N° 1719 – Callao.

IMAGEN N° 7 FUNDIDORA PUGA



Imagen 7 muestra el local Fundidora Puga como vecino colindante no directa de la obra.

c. Empresa FARENET:

Revisiones Técnicas del Perú es una institución que tiene como objetivo principal brindar el servicio de Revisiones Técnicas Vehiculares. La cobertura de sus servicios se desarrolla en la ciudad de Lima, pero proyecta sus actividades a nivel nacional.

Dirección: Av. Argentina N° 1749 – Callao

IMAGEN N° 8 EMPRESA FARENET



Imagen 8 muestra la empresa FARENET como vecino colindante no directa de la obra.

d. Universidad Cesar Vallejo:

La universidad es un centro de estudios de carreras profesionales de innovación para emprender. Este es el espíritu de una universidad innovadora para gente que quiere salir adelante.

Dirección: Av. Argentina 1795, Callao

FIGURA N° 9 IMAGEN UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



Imagen 9 muestra la universidad como vecino colindante no directa de la obra.

Como respuesta a los impactos sociales producidos gracias a las actividades de construcción, principalmente de proyectos inmobiliarios, la organización trabaja de manera constante en la mejora de las medidas de protección y prevención, buscando que se cumpla de forma efectiva con el manejo del impacto, además que la ejecución sea eficiente y medible.

En el marco social, las principales medidas de manejo utilizadas por la empresa Besco son a través de los planes de responsabilidad ambiental, en concordancia a las características intrínsecas de cada proyecto, como de cada comunidad.

A través del plan de seguridad y medio ambiente se les dará seguimiento a las medidas de protección enfocadas en los inmuebles colindantes. (Encapsulamiento con malla rashell, regado constante, respeto del nivel del ruido, respeto del horario de trabajo, planes de acopio y desecho de escombros).

PRINCIPALES INSTITUCIONES CERCA DEL PROYECTO:

Son aquellas instituciones que se encuentran alrededores de a obra.

- Clínica Limatambo Minka Callao
Av. Argentina 3093 – Callao (Minka)
teléfono: (01)6527474
- Clínica Bellavista AUNA
Jirón las Gaviotas 207, Bellavista-Callao
Teléfono: (01)2049600
- clínica Internacional Medicentro Bellavista
Mall Aventura Plaza, Av. Oscar R. Benavides 3866
Teléfono: (01)6196161
- Bomberos Perú Italia N°5
Av. Alejandro Granda s/n Mz E lt.3, Urb. Stella Maris – Callao



PRINCIPALES AUTORIDADES DE LA COMUNIDAD:

Son aquellas instituciones que tiene como base de datos en caso de una emergencia ya que se encuentran cercanas a la obra Altaluz ,

DIRECTORIO DE COMISARIAS CERCANAS AL CALLAO

Tabla 1

DIRECTORIO			
ITEM	NOMBRES O RAZON SOCIAL	DIRECCION	TELEFONOS
1	Comisaría de la Familia en Callao – Cercado	AV. SAENZ PEÑA # 237	(01)4290813
2	Comisaría Callao en Callao – Cercado	JR. SUPE CUADRA 5 STA MARINA SUR # SN	(01)4293508
3	Comisaría Ciudadela Chalaca en Callao – Cercado	CLL. 12 DE MAYO # SN Mz.J Lt.17	(01)4293412
4	Comisaría Ramón Castilla en Callao – Cercado	JR. TALARA # SN	(1)4534801
5	Comisaría Dulanto en Callao – Cercado	JR. AREQUIPA CON JR. HUANCAYO # SN	(1)5180623
6	Comisaría Playa Rímac en Callao – Cercado	JR. MIGUEL GRAU # SN	(1)5720410
7	Fiscalía de la Nación Sede Callao	Jr. Supe N° 544, Urb. Santa Marina Sur, Bellavista – Callao	(01) 4533571

8	MINISTERIO PÚBLICO	Adolfo King 156, Callao	(01) 6255555
	FISCALÍA DE LA NACIÓN	07021	
			(01) 625 5555
9	Ministerio Publico - Sede Principal	Av. Miguel Grau 1406, Callao	ENLACE: 7906 –
	(Distrito Fiscal de Callao)	07016	7907 – 7908 -
			7909

Comités y/o grupo de desocupados de la zona de influencia del proyecto.

Sindicatos o juntas vecinales

El proyecto Altaluz desde su inicio se afilio al Sindicato de trabajadores de construcción civil de la Provincia Constitucional del Callao, fundado el 11NOV1943, reconocido jurídicamente el 12JUN1956, afiliada a la FTCCP y a la CGTP, siendo su secretario general Wilmar Ramos Ortiz.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

La empresa Besco presenta su organización de tipo funcional, la cabeza que líder esta empresa es la Gerencia General a cargo del Ing. Javier Salazar.

Se dividen en dos grupos de rubros distintos La empresa se divide en 2 rubros: Inmobiliario y Construcciones.

IMAGEN N° 10 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA BESCO S.A.C.

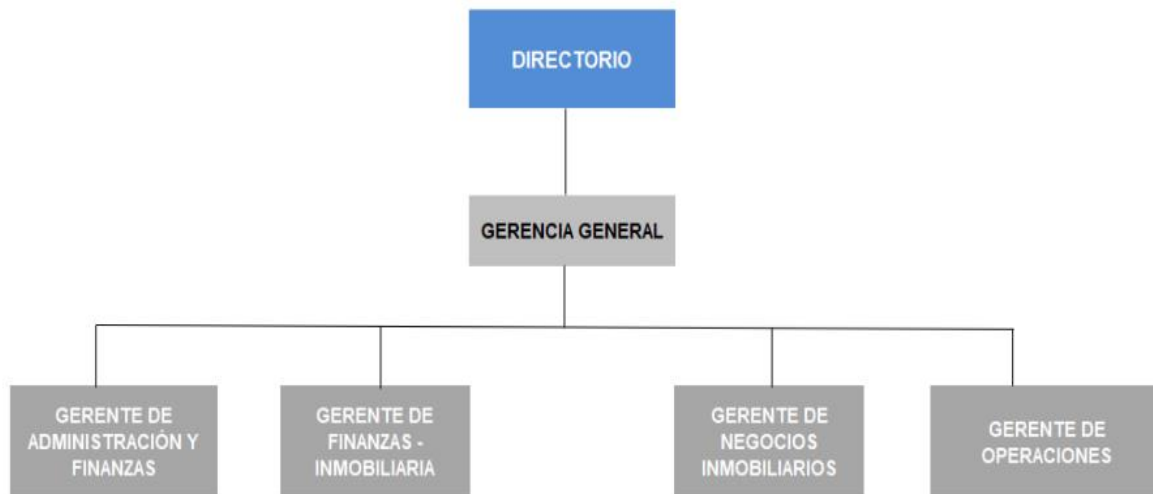


Imagen 10 muestra, la estructura de la empresa de manera reducida

La empresa Beso según el organigrama de la División de Construcciones está constiuida por una Gerencia de Operaciones y Sub Gerencia de Operaciones, quienes son líderes del desarrollo de los proyectos y megaproyectos, con el objetivo de dar a la población un producto de calidad y que asegure un incremento de calidad de vida familiar.

En la organización participa un gran equipo de profesionales de expertos para desarrollar sus funciones y roles en la empresa. El equipo de profesionales realiza la participación y pasan en las licitaciones, que involucran al sector del Estado 'público' como en el privado. La compañía se divide en estas áreas: Desarrollo Tecnológico, PMO, Calidad, Seguridad, Maquinarias y Equipos, Procura y Administración, quienes son los principales encargados de realizar un buen manejo en el control y seguimiento a todos los trabajos de la obra. En primer lugar, la responsabilidad de gestionar y emplear un proyecto optimizado es del área de Desarrollo Tecnológico, quienes a su vez en paralelo trabajan con el área de Presupuesto y Calidad que le brinda el soporte con el proceso de gestión de ingeniería, también asume en realizar un control del manejo de planos en la obra. En segundo lugar, el Jefe de Obra es el líder de la construcción y se encarga de realizar de

la ejecución de la construcción del proyecto cumpliendo con las metas acordadas en dichas fechas. En tercer lugar, el área de PMO va a llevar a cabo un control y administración del manejo de la información documentaria de la organización. En cuarto lugar, el área de Calidad a través del feedback de posventa, se compromete en el proceso de gestión de ingeniería, así como el seguimiento y control del cumplimiento de los estándares de calidad de la obra. Posteriormente, el área de Seguridad se va a ocupar de velar por todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran implantadas como proceso en la empresa y de realizar capacitaciones constantes al personal, tanto en oficina central y en la obra. Finalmente, el área de Administración y Trabajador Social quienes son los encargados de velar y cuidar por los beneficios de los trabajadores, satisfacción de condiciones de áreas comunes, de verificar y controlar al personal de obra, pago de remuneración constante, y seguimiento a las facturas.

IMAGEN N° 11 ORGANIGRAMA OBRA ALTALUZ CALLAO

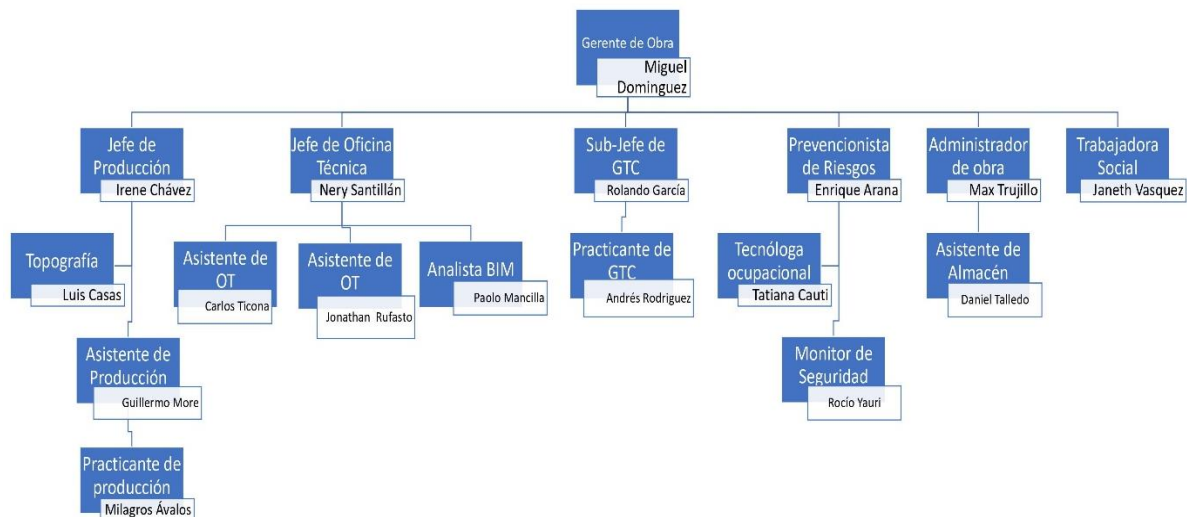


Imagen 11 Organigrama de la División Construcciones de la empresa.

1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

En la empresa Besco la responsabilidad del Trabajador Social es promover y velar el bienestar de tipo social de los trabajadores en relación al individuo y la familia. Dentro del marco legal según la Ley 30112 se regula todas las labores profesionales del Trabajador Social en el Perú donde se enfatiza que cada sujeto social debe ser visto y tratado en condiciones favorables a su bienestar, manteniendo una comprensión amplia de los procesos por los que atraviesan los individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades; Sobre esta base, participa en la formulación de políticas hacia la sociedad, contribuyendo al desarrollo humano y promoviendo el ejercicio de los derechos y deberes de la ciudadanía.

En el bienestar: el sentirse como ver satisfecho sus necesidades en materia fisiológica y psicológica, en el presente, así como contar con perspectiva que les sostenga en su proyecto de vida. Es vital importancia pensar en los anhelos a futuro, y la posibilidad de poderlo realizar en el inmediato, corto y mediano plazo como dicho sentir.

Así mismo, se expresa en la saturación de los individuos que participan en una comunidad en términos de sus necesidades desde las más importantes hasta las más innecesarias, así como la perspectiva por la que vale la pena esforzarse y su viabilidad en un plazo aceptable.

Se considera como al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los trabajadores y que hacen que su propia presencia posea todos aquellos elementos que puedan dar pie a la plenitud o satisfacción de sus necesidades. Su condición es no observable directamente, ya que es partir de sus juicios el cómo comprende y se puede comparar de cómo se ve de un tiempo a otro.

Los trabajadores Sociales se dedican en diversos campos de intervención, dentro de los cuales está el sector inmobiliario de acuerdo a D. Ley 14371 donde las organizaciones que tengan más de 100 empleados, entre obreros y los que se encargan de las actividades indirectas, deben contar con una dependencia adecuada que se ocupe de las relaciones industriales para el análisis de los casos

laborales, de manera periódica.

Constituye una descripción general de la actividad desarrollada en la empresa o institución, así como sobre la organización, planeamiento y actividades relevantes

1.5 MISIÓN Y VISIÓN

Se observa en la página de la empresa Besco, (Besco) lo siguiente:

MISION

Según la página oficial de Besco (Besco), tiene como misión “Desarrollar una asociación empresarial emprendedora, confiable y exitosa; dedicada a dar un bienestar para todos sus clientes.”

VISION

Para la página oficial de Besco, (Besco) Construir la constructora peruana más innovadora del sector.



CAPITULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

El área de Bienestar Social de la empresa BESCO es un área de la Oficina de Capital Humano que tiene como funciones primordiales fomentar el equilibrio entre lo laboral y la vida propia de nuestros colaboradores de construcción civil, repercutiendo tanto en la eficiencia empresarial como en el bienestar del trabajador.

La profesional realiza trabajos directamente de campo ya que está en constante contacto con el personal participando en las reuniones de charlas de seguridad y salud en el trabajo con las distintos grupos, coordinaciones con cada cuadrilla sobre la programación de limpieza de los vestuarios, baños, duchas del personal obrero, visitas inopinadas en cada piso de la obra en el cual se supervisa el cumplimiento de los protocolos de covid 19, identificación al personal sobre los problemas de conducta con su cuadrilla o capataz.

La Trabajadora Social se encarga de las coordinaciones con la concesionaria, indicando el cumplimiento de los requerimientos documentarios y la ejecución del servicio, antes, durante y después del almuerzo, se les brinda el espacio en el comedor rustico de la obra para que ofrezcan el menú al personal, cumpliendo con los protocolos covid 19, desinfección del menú delivery, control del aforo y entre otros, la profesional realiza las inspecciones internas al concesionario.

Desarrolla las capacitaciones al personal nuevo de planilla obrera sobre las políticas de la empresa, las normas de convivencia de la obra, los procedimientos de los protocolos de covid 19, el procedimiento de los faltas justificables e injustificables, la presentación del descanso medico en caso sea de enfermedad o accidentes, adjuntando todos los requisitos que solicita EsSalud para la validación en la plataforma viva EsSalud.

El personal que sufre una contingencia de salud dentro de la obra según los procedimientos de

Besco, la Trabajadora Social es quien coordina la evacuación asistida, o realiza el acompañamiento según los centros médicos establecidos en plan de respuesta ante emergencias o llama a fiscalía / policía.

En la obra es la persona que se encarga de velar por las necesidades del obrero, brindando la orientación social.

Las acciones que contemplan el área de bienestar social consolidaran la cultura corporativa fomentando los valores y por consiguiente se generara un buen clima organizacional.

Considerando a los colaboradores de BESCO, tanto como un valor ético, así como un factor de producción, se ha considerado como política del área lo siguiente:

- Reconocer el esfuerzo de los colaboradores por el buen desempeño en las áreas operativas del proyecto.
- Buscar el desarrollo integral de los colaboradores en el aspecto personal y laboral para mejorar procesos productivos.
- Fomentar y desarrollar la cultura organizacional de BESCO en cada uno de los proyectos para formar una entidad laboral de los colaboradores.
- Velar por la higiene y la salud de los colaboradores dentro de la obra.
- Considerar cada mes la celebración de cumpleaños de los colaboradores de la obra.
- Promover la participación de la familia de los colaboradores para identificación con la organización.
- Establecer vínculos de respeto y confianza con el área de influencia directa del Proyecto, el cual pertenece a un grupo o comunidad de un distrito.

Es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel subjetivo como un sujeto que toma como suyo el estado en que se encuentra para bien, o a nivel objetivo que consta de ausencia de enfermedad o de factores perjudiciales para su persona.

La Trabajadora Social en la obra Besco realiza la promoción al desarrollo del personal a través de capacitaciones técnicas, promover un liderazgo o empático con un trato digno, basado en el respeto a la persona y autoridad entre ellos podemos describir las siguientes funciones:

a) Elaboración del Plan de Bienestar Social Interno

Actividad en la cual se planifica las actividades del frente interno de la obra, elaborándose un plan de BSI, acompañado por un presupuesto, el cual debe ser aprobado por el jefe de capital humano y el jefe de obra.

b) Selección de concesionaria en Obra

Previo inicio de la construcción, la trabajadora social selecciona a la concesionaria para la obra, la cual debe cumplir con los estándares mínimos requeridos, como son las buenas prácticas de manufactura. La profesional estará evaluando las opciones presentadas por distintas concesionarias y revisando la documentación solicitada:

- Copia de DNI vigente responsable y ayudantes.
- CV de concesionaria o responsable de Kiosco documentado.
- Carta de presentación de la concesionaria con fotografías del lugar de la cocina.
- Constancia o correo del registro del plan de prevención Covid -19 al MINSA.
- Lista de Menú de la semana.
- Muestra de comida.
- Copia de SCTR vigente.
- Carné de Sanidad de Responsable y Ayudantes.
- Plan de prevención de la Covid -19 y fotos de la implementación del plan en el lugar de la cocina.
- Examen médico ocupacional de todo el equipo de la concesionaria.

- Antecedentes policiales, declaración jurada de domicilio.

Aquella concesionaria que cumpla con toda la documentación y pasa la prueba de la degustación será la escogida para brindar el servicio de comida delivery. La profesional será la responsable de velar por la salubridad de los alimentos que ingresen en la obra, por ende, ella realizará inspecciones internas y externas sobre el servicio dentro de la obra y el establecimiento de su cocina, evaluando la preparación de la comida, cumpliendo con los protocolos de covid 19 de inicio a fin.

c) Mapeo de zona de influencia

Previo inicio de la construcción, la trabajadora social realiza el mapeo de la zona de influencia, la cual consiste en la identificación de las comunidades colindantes tales como: vecinos, municipalidades, centros hospitalarios, etc, generándose un informe de este mapeo.

d) Elaboración del Plan de Bienestar Social Externo

Actividad en la cual se planifica las actividades del frente externo sobre los vecinos colindantes, elaborándose un plan de BSE, acompañado por un presupuesto, el cual debe ser aprobado por el jefe de capital humano y el jefe de obra.

e) Inspección de viviendas colindantes por inicio de obra

Previo a la construcción de la obra, la trabajadora social realiza una inspección a las viviendas colindantes con el fin de identificar el estado inicial de estas. La visita se realiza con un notario, previo aviso al propietario o habitante de la vivienda.

f) Supervisión de servicios de Bienestar Social

La trabajadora social realiza un cronograma de limpieza de los baños y vestuarios responsabilizando a cada cuadrilla o empresa tercera la función de este, exigiendo el cumplimiento para evitar el desorden. La profesional está en constante supervisión referente a la infraestructura de los servicios de bienestar social, tales como los baños, vestuarios y comedor4 con las siguientes

características:

- Control y administración del aforo en los lockers.
- Supervisión y gestión sobre los avances de infraestructura de duchas, lavaderos, urinarios y baños según el aforo y cumplimiento de los protocolos covid 19.
- Señalizaciones y afiches de información sobre la prevención del covid 19.
- Identificar la problemática que se puede generar en el trabajo entre obreros.

Las observaciones que se identifiquen serán reportadas a las áreas involucradas y a la vez exponerlas en las reuniones semanales con la gerencia de la obra.

g) Supervisión a concesionaria de obra

La Trabajadora Social realiza la supervisión a la concesionaria de obra. Esta supervisión es realizada en el centro de elaboración de los alimentos (externo) y en el lugar de puesta en servicio (interno). La profesional evaluará si la concesionaria brinda el servicio cumpliendo lo siguiente:

- Cumple con el protocolo de desinfección en la entrega del menú.
- El personal cumple con el uso correcto de guantes, tapaboca, mandil y gorro,
- Adecuada comunicación y buen trato con los trabajadores.
- Respeto el horario establecido del servicio de alimentación.
- Existe agilidad y orden en la entrega del menú.
- Cumple con el protocolo respetando las funciones que tiene cada integrante del equipo del concesionario como cajero, despachador y personal de desinfección de mesas.
- Hace respetar el distanciamiento social en comedor y en la fila de espera.

Las observaciones que se identifiquen serán reportadas al dueño del concesionario de las cuales deberán ser levantadas para continuar con el servicio en la obra, también son expuestas estas observaciones en las reuniones semanales con la gerencia de la obra.

h) Ejecución de actividades del plan de Bienestar Social Interno

Actividad en la que se pone en marchas las actividades planificadas y presupuestadas en el plan de BSI, estas actividades consisten en capacitaciones al personal obrero, realización de eventos de integración, tales como el día del padre, el día del trabajo, etc. Los registros fotográficos son evidenciados en el informe mensual

i) Soporte en caso de emergencias

En caso de ocurrir una emergencia por un incidente de seguridad, la trabajadora social realiza el acompañamiento al centro médico al accidentado. Apoya en completar la documentación requerida por el centro médico. Posterior a la atención, realiza el seguimiento a las rehabilitaciones necesarias y al cumplimiento de los días de descanso.

j) Informe del resultado Operativo

El resultado operativo es la compilación de las actividades realizadas por la trabajadora social a lo largo del mes, en este informe se registra el resultado de los indicadores acordados al inicio de la obra, incluida la evaluación de BS realizada al personal obrero.

k) Registro de derechohabientes

Al realizarse el ingreso de una personal, la trabajadora social se hace responsable del registro de derechohabientes, con base a la información proporcionada por el personal obrero.

l) Gestión de Prestaciones Económicas EsSalud

Esta actividad consiste en el control de los periodos de descanso médico y/o CITT, así como la gestión y el control de los periodos de subsidiarios por ESSALUD, ya sea por incapacidad, maternidad, lactancia, etc.

m) Gestión con vecinos

Actividad que busca brindar la atención oportuna ante cualquier situación o condición que se presenten con los vecinos del proyecto, durante la etapa de ejecución del proyecto. La trabajadora social lleva acabo el registro de los incidentes desde el requerimiento hasta su cierre

n) Presentación de memoria descriptiva Bienestar Social Interno

Consiste en la presentación de las actividades realizadas según el plan de bienestar social interno en la etapa de ejecución de la obra. Esta memoria es elaborada y presentada al finalizar la etapa de ejecución.

o) Presentación de memoria descriptiva Bienestar Social Externo

Consiste en la presentación de las actividades realizadas según el plan de bienestar social externo en la etapa de ejecución de la obra. Esta memoria es elaborada y presentada al finalizar la etapa de ejecución.

p) Inspección externa a viviendas colindantes por cierre de obra

Finalizada la construcción de la obra, la trabajadora social realiza visitas a las viviendas colindantes con el fin de evidenciar que la propiedad se encuentra en el mismo estado que previo inicio de la construcción. En caso sea necesario realizar alguna reparación, la gestión de realiza al igual que en el procedimiento de Gestión con vecino.

La Trabajadora Social en la gestión de bienestar social busca garantizar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del área en los proyectos desde la concepción hasta la culminación de este, logrando cumplir las metas establecidas para cada proyecto.

Gráfico N° 1: Diagrama de actividades de la gestión de bienestar social

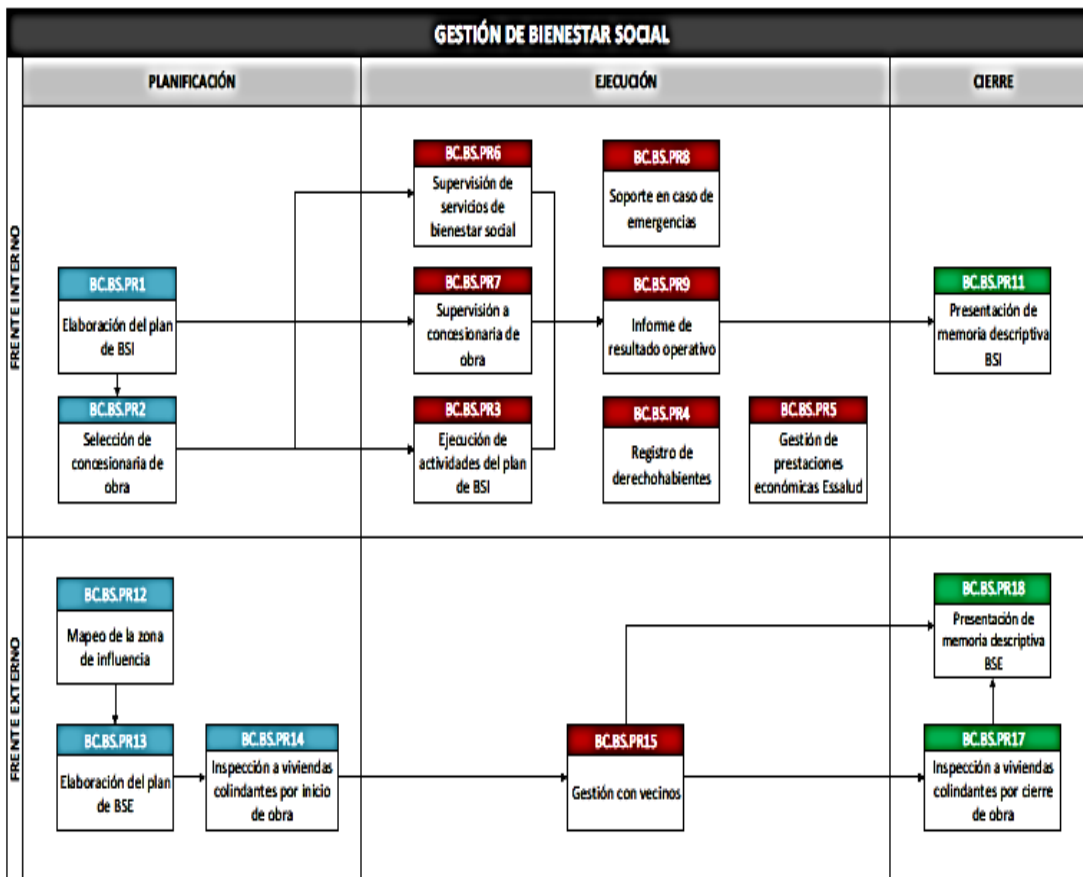


Diagrama 1 muestra la secuencia de actividades que la gestión de bienestar social realiza

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

El área de bienestar social de la empresa Besco, realiza un análisis en las actividades que desempeñara en la obra con el objetivo de mejorar el clima laboral entre los obreros. A la vez también realizan una serie de actividades con los vecinos colindantes para conocer los impactos expuestos por el proyecto y los riesgos sociales.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INTERNO

Cabe mencionar que el plan de Bienestar social interno en la obra Altaluz se ha reducido por la coyuntura que nos encontramos atravesando por lo cual se han considerado las actividades de mayor importancia. Solo se puede realizar pocas actividades que no generen reuniones sociales y de las cuales son:

Día del Trabajador: Se coordinó la compra de unos presentes para todos los colaboradores de la obra, la gerencia general aprobó la compra del pack covid que era: mochila de tela, collarín con su gel, mascarilla KN95. El representante del sindicato presentó herramientas para sortearlas con los mismos obreros. En coordinación con la concesionaria se presentó un almuerzo mejorado con el mismo costo tanto para el personal de BESCO como para otras empresas terceras.

Día del Padre: Se está coordinando la compra de presentes para los obreros, la gerencia general aprobó la compra de chompas Jorge Chavez y serán entregadas días antes de la fecha celebre. En coordinación con el representante del sindicato presentarán canastas para sortearlas entre los obreros.

Día del niño: Se está coordinando realizar un concurso de dibujo, donde se premiará a los primeros puestos de cada rango de edad según la evaluación. La gerencia general confirmó la compra de Tablet para los ganadores y premios sorpresas para los participantes. En el cual el día de la premiación se transmitirá vía online.

Día de la construcción civil: Según lo programado se entregarán presentes aun no hay alternativas pero el valor por cada uno será de S/20 soles. Es un día que se les brinda salir antes de su salida y el representante del sindicato empieza a regalar sus presentes costeados por ellos dirigido a los obreros.

Población: personal del Régimen de construcción civil, total 91 personas

Objetivo:

- Promover el reconocimiento al buen desempeño laboral y respeto a los trabajadores
- Establecer mecanismos de retroalimentación con el personal
- Participación en las actividades recreativas

Tabla 2

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INTERNO

CLIENTE	FRECUENCIA	META	ACTIVIDADES
MOTIVACION EN EL TRABAJO			
Personal del Régimen de Construcción civil	inicio	100%	Bendición de obra y compartir por inicio de obra.
	Mensual	100%	Entrega de regalos cumpleaños
	Anual	100%	Sorteo día de la madre
	Anual	100%	Celebración día del padre
	Anual	100%	Celebración fiestas patrias
	Anual	100%	Evento día del niño-Hijo de colaboradores
	Anual	100%	Celebración día de la construcción civil
	Anual	100%	Halloween Criollo
	Anual	100%	Show navideño infantil hijo de colaboradores
	Anual	100%	Chocolatada navideña personal obrero
Anual	100%	Celebración día del trabajo	

	Anual	100%	Concurso de dibujo para tarjeta navideña de obra
--	-------	------	--

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL EXTERNO

El análisis social en el contexto de proyectos constructivos da descripciones específicas sobre los beneficiarios y afectados que no están exentos de impactos o riesgos sociales, así como sobre otras actuaciones como los intereses personales.

Más allá de los números recolectados de un censo poblacional en el área de influencia del proyecto, el análisis social abarca investigación de relación funcional con el lugar del proyecto y sus obras adicionales, así como los grupos humanos que podrían resultar afectados, sus actividades socio económicas y sus estrategias de sobrevivencia.

Una vez identificados los grupos, es importante examinar sus estructuras formales e informales de organización y liderazgo que integran y movilizan a cada uno de ellos, estos grupos y asociaciones que controlan actividades socioeconómicas, información complementaria se usarán para diseñar estrategias de desarrollo de las comunidades en la zona de influencia del proyecto. Esta información permite optimizar el diseño así como la operación del proyecto, a fin de evitar, minar y/o mitigar los impactos sociales negativos, así como el propiciar los beneficios del desarrollo y aseguramiento a un acceso equitativo a los mismos por los grupos afectados.

Este Plan de Bienestar social – Frente Externos (Gestión Social), tiene como objetivo prevenir, mitigar y compensar los impactos sociales, así como delinear las estrategias e instrumentos necesarios para su gestión en proyectos de construcción.

Tabla 3

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL EXTERNO

ACTIVIDAD	CLIENTE	FRECUENCIA	META	ACTIVIDADES
INSPECCION VIVIENDAS COLINDANTES - INICIO				
Inspección de viviendas colindantes INICIO	Vecinos colindantes Directos al Proyecto	Inicio	100%	Cartas notariales de presentación
				Reunión de presentación del Proyecto con la junta vecinal
				Coordinaciones previas
				Actas Notariales
				Cartas notariales por negativa
ETAPA DE EJECUCION				
Actividades durante la etapa de EJECUCION	Vecinos colindantes Directos al Proyecto	Durante toda la ejecución del Proyecto	100%	Taller de Selección - Categoría peón
				Programa con vecindad
				Programa de ayuda social por navidad
				Programa de ayuda social día del niño
				Canastas a representantes principales
Inspección notara riales según lo requiera el proyecto				
INSPECCION VIVIENDAS COLINDANTES - CIERRE				

Inspección de viviendas colindantes	Vecinos colindantes Directos al Proyecto	Cierre	100%	Cartas notariales solicitud para visita notarial de cierre
				Actas Notariales
CIERRE				Cartas notariales por negativa

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

El área de Bienestar Social dentro la función es de trabajar en campo, se identifica con los trabajadores, para efectos de nuestro plan se comprende como la búsqueda de la satisfacción laboral de los colaboradores de la obra del cada vez más exigente sector constructivo, en correspondencia a su dignidad humana.

La profesional tiene la capacidad para gestionar y hacer los respectivos informes sociales e historia social futura del trabajador en la problemática según la necesidad. Es la mediadora entre la empresa y el colaborador utilizando las técnicas de resolución de problemas, negociación y la sabiduría de las leyes y recursos existentes previniendo los problemas más dañinos en la empresa como son las denuncias públicas o cuestiones judiciales. La profesional promueve las actividades para afianzar la igualdad en el trato y de oportunidades entre personas del mismo género en la empresa.

La profesión del trabajo social se integra en tres formas de intervención; trabajo social de grupo, casos y comunitario. El trabajo social hacia toda la comuna mediante instrumentos y técnicas tienen una fuerte relación con la responsabilidad externa. La elaboración y evaluación de proyectos sociales donde se puede identificar cómo un proyecto social es una de las formas de intervención más relevantes dentro de una obra social.

CAPITULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

MARCO TEORICO

Autor Internacional

-Universidad de la Laguna, Facultad de Ciencias Políticas, Sociales y de Comunicación. España, 2014.

Título: “La calidad de la atención en los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Tacoronte, desde la perspectiva de los/as usuarios/as”.

Autor: Alexia Álvarez Rodríguez

Resumen: En este trabajo de investigación se definen los conceptos de calidad y percepción de la satisfacción del servicio en Servicios Sociales. De la misma manera se analizaron las perspectivas que presentan Trabajadoras Sociales acerca del motivo por el cual consideran que los usuarios den a conocer como califican el servicio que se le brinda, a fin de examinar las diferencias y semejanzas entre ambos pensamientos.

La principal herramienta que brinda este estudio de investigación acerca del servicio de todos los profesionales de trabajo social de las Unidades de Trabajo Social del servicio municipal de Tacoronte.

En definitiva, las conclusiones de esta investigación al explorar la percepción que tienen los usuarios, de forma general se llega a demostrar que: La gran mayoría de los usuarios se sienten satisfechos relacionados con todas las gestiones de la intervención de la Trabajadora Social.

La intervención de las trabajadoras sociales en caso de aumento del personal afecta mucho en su gestión ya que disminuye el tiempo para la atención en la intervención de resolución acerca de las

necesidades de todo el personal, gracias a que aquellos trabajadores que se encuentren a disposición del Servicio no cubren la demanda existente.

Los colaboradores manifiestan que no están lo bastante informados sobre los derechos que les toca. De la misma forma, se consideran insatisfechos sobre los tiempos de atención en relación a los procedimientos y con respuestas que reciben, eso explica el porqué tienen que esperar un tiempo determinado entre 1 mes en adelante tanto para recibir un soporte sencillo como para ser atendidos por la profesional.

En cuanto a la percepción que tienen los trabajadores sociales de su trabajo en los servicios que brindan, la mitad de los trabajadores sociales los percibe como “amable” y la otra mitad como “serio”.

La gran mayoría de las trabajadoras tienen la creencia que ninguno de sus usuarios conoce totalmente sus derechos, indicando que se debe a un bajo nivel de docilidad y cultura. Las trabajadoras sociales creen que los colaboradores no observan que tienen unos tiempos fijados para presentar sus quejas o reclamos.

Autor Nacional

-Universidad Pontificia Católica del Perú, Facultad de Ciencias, Sociales. Perú, 2013. Presentada por: Walter Alonso Gutiérrez León,

Título. “Motivación Y Satisfacción Laboral De Los Obreros De Construcción Civil. Bases Para Futuras Investigaciones.”

El rubro escogido como objeto para esta investigación es el sector inmobiliario, uno de los más estratégicos de la economía peruana, ya que es ese mismo sector el que es considerado una de las actividades rentables que contrata mucha cantidad de materia prima y mano de obra del mercado, no obstante, esa mano de obra fue descuidándose al paso de los años.

En resumen, esta investigación presenta como objetivo general en la construcción en la

Comunidad Peruana, contribuir en el estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros del sector.

La intención es adaptarlas a la realidad en el sector de la construcción a partir de teorías ya existentes y poder comprobar su valor universal, mediante un conjunto de recomendaciones fundamentales, puedan ser aplicadas para su desarrollo.

El trabajo de investigación presenta el alcance para ser estudiado y aplicados a los obreros de construcción en general en el cual servirá de Bases para futuras investigaciones sobre el tema.

La Madrid, C. (2008) en su tesis "Propuesta de un Plan de Seguridad y Salud para Obras de Construcción": presentó criterios y herramientas para la creación e implementación de un plan de seguridad y salud para la obra de construcción, tomando como referencia el Sistema Internacional de Gestión de Seguridad Ocupacional OHSAS 18001, las normas técnicas peruanas para la protección de la seguridad y salud en el sector de la construcción. Llega a las siguientes conclusiones: El Plan de Seguridad para un determinado proyecto deberá ceñirse a los estándares, buenas prácticas, registro de los accidentes, etc. para el mejor manejo de las actividades a desarrollar y que estos se realicen de acuerdo con el proyecto y la estructura. Todo este proceso genera movimientos de recursos (económicos y humanos) dentro de las empresas, por lo que, para llegar a un efectivo control de la seguridad y salud, es imprescindible realizar un adecuado análisis de los riesgos asociados a los procesos que conforman el proyecto. es decir, que identificamos peligros, evaluamos y mitigamos los riesgos que implican pérdidas.

Según el Plan de Seguridad nos permite lograr que se preste una mayor atención al lugar de trabajo y a los peligros que lo rodean referente al proyecto de construcción, además esto significa una mejora en la producción y en la seguridad de la obra, que frecuentemente son analizados por separado.

- El comportamiento humano, es la base principal para el éxito de la seguridad en toda organización y es ahí donde se tiene que incidir a través de programas de capacitación, y la empresa debe inculcar

una cultura o educación de seguridad aprovechando este acercamiento del supervisor.

- Las diarias capacitaciones que participan los usuarios constituyen una manera de acercamiento a los trabajadores, ya que en ocasiones cuentan sus experiencias y es el momento adecuado para recibir sus opiniones o aportes del trabajo que se va a realizar y sobre todo evaluar sus conocimientos en materia de prevención y así desarrollar uno de los elementos que constituye el Plan como es el de "Capacitación, Sensibilización y Evaluación de Competencias".

- La inversión en la participación de las capacitaciones del personal (tiempo, recursos y otros) permitirá optimizar las actividades productivas, mejorando continuamente los tres elementos fundamentales de cualquier tipo de empresa: Seguridad – Productividad – Calidad. En instituciones como el Project Management Institute se citan investigaciones que demuestran que por cada dólar invertido en un programa de seguridad y salud se ahorra de 4 a 8 dólares de reducción de las pérdidas debido a accidentes.

- La gestión y aprobación de la Alta Gerencia en el esfuerzo de invertir y crear una cultura de seguridad es sin duda alguna, el camino por el cual se puede llegar al éxito o al fracaso, es por ello que se definen claramente las responsabilidades y funciones que involucran la implementación del Plan y el compromiso de ellos a través de las Políticas que se establezcan, es por ello que la línea de mando debe involucrarse haciendo que el mensaje llegue a toda la organización.

- La exposición de cada actividad se debe conocer los procesos y trabajos de campo resulta vital para tener un punto de vista real de los riesgos, pues solo de esa forma podremos aplicar medidas preventivas y plantear procedimientos de trabajo. Es por ello, las áreas de seguridad y salud en el trabajo y el jefe de campo deben de trabajar de la mano.

- El personal tanto obrero como profesional se convierte en un factor muy importante ya que esto permitirá alcanzar las competencias y el grado de conocimientos necesarios para aplicar diariamente en campo ya que participa en la implementación del plan de Seguridad y Salud.

•A través del Plan de Seguridad y Medio Ambiente aplicandose la planificación e implementación, deduciría imposible la mejora continua pues al momento de realizar las inspecciones, auditorías, no conformidades, investigaciones de accidentes se podrá encontrar cuáles son las deficiencias y carencias de la gestión para hacer los correctivos y mejorarlos

En el inicio de la obra, el ambiente se ve afectado por las actividades y procesos que forma parte del proyecto.

Es recomendable establecer mecanismos de control · adecuados para minimizar el efecto producido por agentes contaminantes como son el ruido, polvo, humo, vapores, desmonte, etc. durante la construcción, para ello es necesario que la empresa constructora tome medidas al respecto dado que uno de los aspectos importantes de la prevención de riesgos es también proteger nuestro entorno.

• Actualmente existe en su mayoría un desconocimiento de las normas de seguridad y salud a nivel de todos los involucrados residentes, contratistas, inspectores de la municipalidad, inspectores del Ministerio, trabajadores y obreros por ello que esta información debe ser difundida mediante charlas, cursos, seminarios, etc. estos conocimientos.

• Del operativo de Inspección realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se considera la falta de servicios de bienestar o su existencia parcial el cual es un problema frecuente en la mayoría de las obras ejecutadas por empresas medianas y pequeñas, más aún en aquellas ejecutadas por autoconstrucción.

MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar social:** Se denomina al conjunto de factores que intervienen en la calidad de vida de las personas y su existencia tiene todos aquellos elementos que conducen a la calma y la satisfacción humana. (LEPLAT, 1978)
- **Programas Salud,** educación y actividades recreativas son aquellos programas que ocasionan las condiciones adecuadas para los que laboran (Castillo y Villena, 1998).

- **Condiciones de bienestar social del centro de trabajo:** Se conceptualiza como un proceso de construcción constante y participativo que tiene como objetivo generar, perdurar y mejorar las condiciones que beneficien el desarrollo integral del colaborador, la mejora de su nivel de vida y su familia; y a su vez incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia y tomar el trabajo como suyo a través de la consecución de los objetivos de la empresa en la que laboran. (Vigoya, 2002)
- **Jornada laboral:** Denominado también horas de trabajo, jornada de trabajo es todo período de tiempo dedicado a realizar alguna actividad o tarea impartida por el empleador, que aportan a la producción de bienes y servicios. De la misma forma, ser la programación de las horas concernientes a los períodos del día, semana o mes en que se un trabajador hace sus actividades, sin distinción de su turno (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1990).
- **Trabajo:** Es el acto o producto de participar en una determinada actividad, tarea o servicio de obra. El esfuerzo humano empleado a la producción de riqueza destinado en la producción de algo que puede generar una contraprestación económica. (Diccionario enciclopédico universal, 1997)

MARCO LEGAL

- Decreto Supremo 020-81-SA creación de la Unidad de Bienestar Social.
- Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 Leyes que reglamentan los programas de Bienestar Social dirigidos a los funcionarios y su grupo familiar.
- Decreto Legislativo N° 328 Ley General del Deporte.
- Constitución Política del Perú. artículo 2: Derechos fundamentales de la persona.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL TEORIA

En la práctica del Trabajo Social relacionada con esta investigación, será desde la teoría psicosocial abarca la interacción de la percepción de uno mismo y el mundo en el que se encuentra inmerso: La elaboración de recursos ante las dificultades y problemas de la vida cotidiana será lo contemplado en el bienestar psicosocial. Este concepto relativamente joven y multidimensional se acepta como integrador de otros, como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma a cabalidad la intensidad y frecuencia en los estados afectivos. Se define metodológicamente el vínculo de las emociones positivas y negativas en relación de sentimientos de confianza referentes a la realidad actual, la capacidad de control de los problemas así como la participación en actividades ocupacionales.

En 1940 el autor Gordon Hamilton escribió un libro "Teoría y practica del trabajo social el cual fue importante en el país ya que este protegía la relevancia de la relación especializada en aumentar en el cliente la comprensión y su motivación. Los acontecimientos mas relevantes de su obra : "El problema y el tratamiento siempre deben ser considerados por el trabajador social como un proceso psicosocial. El caso social es un evento vivencial que siempre incluye factores económicos, físicos, mentales, emocionales y sociales en diferentes proporciones, está compuesto por factores tanto internos como interactivos. factores externos e incluyen a una persona y una situación, una realidad objetiva y el significado que esta realidad objetiva tiene para quien la vive, se estudia a los individuos en todo lo que concierne a sus vivencias sociales, así como sus sentimientos ante estas vivencias. La función del trabajo de casos no puede limitarse a modificar las condiciones externas, ya que el problema es generalmente impersonal y social." (BUENO, 2002-2003)

Según Hamilton, el trabajo social según los objetivos los servicios prácticas y consejo, con la

pretensión de despertar y conservar las energías psicológicas del sujeto.

Fases metodológicas

1. Fase Inicial: Como propósito es el formular el diagnóstico preliminar y así identificar una relación entre el trabajo y la persona, en el cual debemos de recopilar los datos prioritarios para el trabajador social que son:

Discernir el problema: Para entender la problemática y las demandas es necesario enfocar la intervención entre trabajador social y el sujeto en una simbiosis de apoyo y ayuda. Es primordial saber los aspectos que actúan en el problema, los recursos que se tiene, etc.

Establecer un diagnóstico psicosocial: de las dificultades y / o posibilidades tanto de la persona misma como de la situación, hace que se lleven un examen detallado de la persona y su situación, así como las situaciones problemáticas para entender a profundidad la naturaleza de la dificultad.

Comprometer a la persona en parte del tratamiento y en el plan de acción a empeñar: Resulta significativo para el logro de esta meta crear actuaciones acerca de la motivación del sujeto. Para eso será primordial: Dar a conocer la naturaleza y el porqué de las acciones a realizar, preparar las determinadas etapas del plan de acción con la persona afectada y evaluar integralmente los resultados obtenidos y medir los logros a conseguir.

Establecer una relación de trabajo: Esta relación, es una relación controlada, donde el mayor peso recae sobre las actitudes personales de ambos más que sobre la aplicación de un tipo de técnica determinada.

2. Estudio psicosocial: El estudio psicosocial consiste en conocer datos relacionados con muchas dimensiones, ya que la importancia se centra en mirar más allá de lo que la persona presenta como problema y de conocer las causas, por tal motivo se recogerán datos sobre la persona y el entorno: la

familia, sociedad y las demandas de ellos.

3. Diagnóstico: En el modelo psicosocial, es parte fundamental del diagnóstico, ya que forma una base para la individualización de la persona. Se trata de realizar un examen crítico de todo el problema-sujeto-situación para el que se solicita ayuda. El diagnóstico intentará delimitar el problema, los elementos que lo afectan, los recursos de que dispone la persona y la red social, y los cambios que pueden solucionar o agravar el problema. Al completar el diagnóstico, es posible determinar el objetivo final, los objetivos del tratamiento y elegir la forma más eficaz de resolver la situación.

4. Plan de Acción: El plan de acción es el puente entre las dos primeras fases y la acción en sí. Esto implica el establecimiento de metas y tareas a corto y largo plazo con el sujeto para cambiar la situación problemática, así como diseñar estrategias de intervención.

Técnicas De Tratamiento

Pueden dividirse en 2 tipos los cuales son:

- Trabajo directo: Es colaborar con la persona a persona dado que ella es el eje de la intervención. Se coordina con el individuo para apoyarle a modificar los factores que le incomodan a él o en su camino. En este trabajo el pilar es el apoyo que se realiza por medio de la orientación, sostén, ventilación, la comprensión, exploración y la reflexión.
- Trabajo indirecto: Es colaborar con la persona, asumiendo un papel de mediador entre el usuario y su medio. En el cual se toma acciones en el ambiente para observar determinadas áreas que apoyen al usuario, por lo que el objetivo primordial de la profesional va a ser el de gestora.

3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

La presente investigación está dirigida al personal del régimen de construcción civil de la empresa Besco obra Altaluz, Callao.

Título del programa: Bienestar Social para todos

JUSTIFICACION

La obra Altaluz es un proyecto con limitado espacio para el campamento de obra, en el cual el obrero necesita áreas comunes amplias (vestuarios, baños, comedor).

La junta vecinal está al pendiente de la construcción, debido al poco espacio entre la obra y los departamentos donde viven, razón por la cual siempre se genera reclamos.

Proyecto con alto índice de sexo masculino y se identifica conductas negativas, riñas, reclamos de la necesidad por conocer más sobre los sus beneficios. Teniendo en cuenta la que el obrero realiza trabajos de sobre esfuerzo, perdida de energía durante su función de trabajo, ya que ellos según las tareas designadas por su capataz son el avance de su trabajo.

La gestión de recursos humanos constituye, por tanto, un factor importante para que una determinada organización pueda obtener unos altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

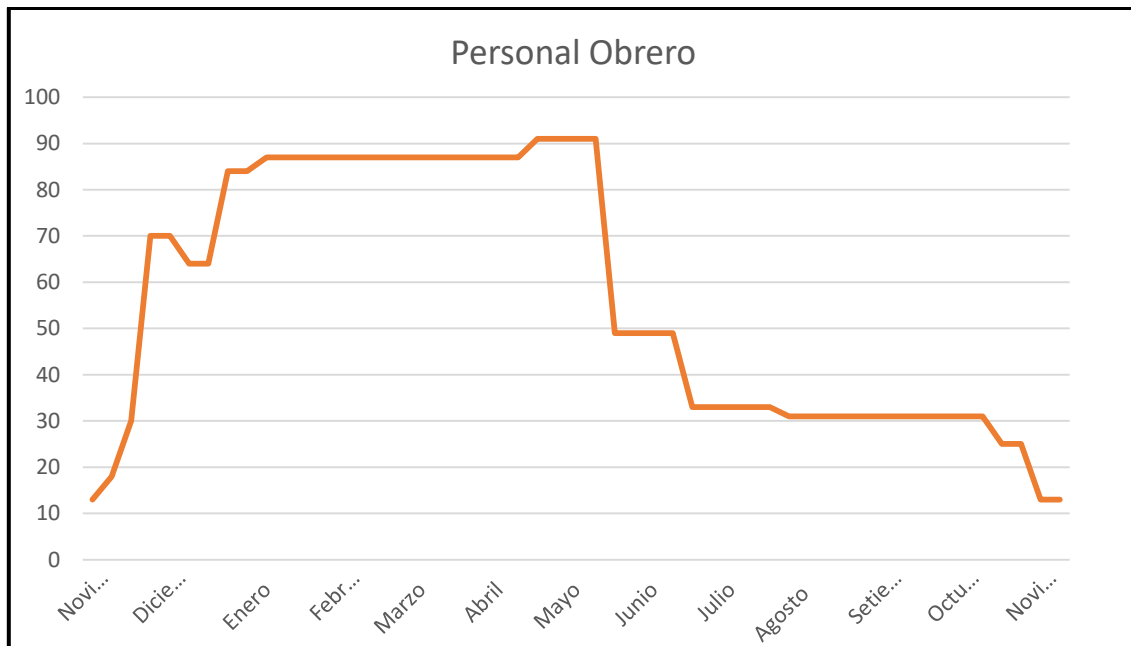
El programa crea mejorar con las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral, satisfacción laboral, impactando en su desempeño y consecución de objetivos comunes en el proyecto y la compañía.

POBLACION OBJETIVA

En la obra Altaluz actualmente vienen trabajando 91 colaboradores, dentro de ellas están las cuadrillas de albañilería, encofrado, concreto, topógrafos, acabados, rigger y entre otros

Tabla 4

MANPOWER



El cuadro indica las cantidades de personal obrero por mes

Tabla 5

ESTADO CIVIL DE LOS COLABORADORES OPERATIVOS

ESTADO CIVIL	CANTIDAD
Casado	13
Soltero	26
Conviviente	52
TOTAL	91

En la obra altaluz observamos el estado civil de los obreros que la gran mayoría del personal son de estado convivientes con un resultado de 52 personas, en el segundo item se encuentra los casados con un resultado de 13 personas y por ultimo el item de los solteros

con una totalidad de 26 personas.

Tabla 6

CANTIDAD DE COLABORADORES OPERATIVOS POR CUADRILLAS

CUADRILLAS	CANTIDAD DE COLABORADORES
Acabados	2
Albañilería	32
Concreto	7
Encofrado	28
IIEE	1
Mecánico	1
Obras Exteriores	10
Oficial	1
Rigger	2
Seguridad	4
Topografía	3
TOTAL	91

Como se observa la tabla N°6 tenemos a 6 grupos de trabajo que se le llaman cuadrillas , estan conformadas por distintas funciones : acabados, albañileria, concreto, encofrado, IIEE, mecanico, oficial, rigger, seguridad, topografía, ellos cumplen una funcion muy importante en el desarrollo de la construcción de la obrs Altaluz.

Cada cuadrilla está conformada por un número de trabajadores que cumplen una actividad en la construcción de los departamentos.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL

- Crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del trabajador en obra, monitoreando en forma permanente el nivel de satisfacción laboral, impactando en su desempeño y consecución de objetivos comunes en el proyecto.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover la motivación a fin de reforzar el vínculo de fidelización en los colaboradores.
- Fomentar el trabajo en equipo y buenas prácticas de compañerismo para contar con un clima laboral confortable.
- Impartir aprendizajes que sean de utilidad en el trabajo para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores.
- Promover un liderazgo empático con un trato digno, basado en el respeto a la persona y autoridad.
- Implementar acciones preventivas de enfermedades comunes a través de talleres, programas.

METODOLOGÍA

Estructura del programa

El programa “Bienestar para todos” se desarrollará para el personal obrero comenzando con una cuadrilla, en el horario de la mañana después de la charla de seguridad, salud en el trabajo. Estos talleres, consta de 08 temas, se desarrollará en un tiempo de 1 hora en donde se impartirán aprendizaje de valor para mejorar el bienestar tanto en el ámbito personal y social, mejoramiento de un ambiente de trabajo y clima laboral, identificación del colaborador con la cultura organizacional, prevención de las principales enfermedades.

Nuestro programa está participando el Médico Ocupacional y la Trabajadora Social.

El lugar establecido será en el comedor de la obra ya que es el único ambiente para utilizar en reuniones con espacios amplios (aforo 24 personas).

La estructura del programa seguirá pasos adecuados para ejecutar con eficiencia la enseñanza preventiva, que constan de:

- ✓ Bienvenida
- ✓ Inicio
- ✓ Presentación de material audiovisual
- ✓ Desarrollo
- ✓ Actividades a realizar
- ✓ Técnica de análisis y reflexión
- ✓ Juegos lúdicos
- ✓ Qué aprendimos hoy, retroalimentación
- ✓ Cierre

Los pasos mencionados anteriormente se irán repartiendo en su elaboración por cada sesión, lo que presentamos es un trabajo dinámico, que invite a los participantes ser parte y sentirse parte del juego mediante la enseñanza que queremos impartir. Se busca que los colaboradores se sientan cómodos con el taller y que aprendan de una manera más innovadora y divertida.

CUADRO DE ACTIVIDADES

FRECUENCIA	META	ACTIVIDADES
Anual	1	Taller Normas de convivencia
Anual	1	Taller de Resolución de Conflictos
Anual	1	Taller de liderazgo
Anual	1	Taller de enfermedades de transmisión sexual
Anual	1	Taller de prevención y tratamiento del estrés.
Mensual	1	Gimnasia laboral / Pausas Activas
Anual	1	Taller de prevención y tratamiento de la Depresión
Anual	1	Charla lavada de manos

En un ambiente laboral es muy importante tratar de mantener una buena convivencia con sus compañeros donde prevalezca el respeto mutuo la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes.

TALLER POR DESARROLLAR

NORMAS DE CONVIVENCIA

OBJETIVO	Promover el conocimiento de las normas de convivencia en la obra y fomentar las buenas prácticas de compañerismo para contar con un clima laboral comfortable		
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
BIENVENIDA	Se brindará un saludo cordial a los trabajadores de la cuadrilla motivándolos, seguidamente se dará a conocer el tema del taller y se pasará el formato de registro de asistencia para que se anoten.	Laptop Proyector Formato de asistencia Música de relajación	5 minutos
INICIO	<p>En grupo: Se proyectará un video sobre la convivencia. https://www.youtube.com/watch?v=qXCNQh_dCq0 Se entablará una conversación respondiendo las siguientes preguntas: ¿Qué observamos en el video? ¿Como lo entablamos en nuestra convivencia laboral? ¿Qué situaciones en el trabajo le ha generado angustia, miedo, inseguridad y/o molestia? ¿Se establecen normas de convivencia dentro de la obra? Propósito de la sesión: Reconocer las situaciones que no fomentan la buena convivencia y la mala comunicación.</p>	Laptop Proyector Video Introductorio	15 minutos

<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<p>Material didáctico: Se proyectará las diapositivas armadas según las normas de convivencia en la obra cumpliendo con los protocolos COVID 19. Pasaremos una imagen que habla sobre los principios básicos para convivir sano y cordialmente, explicaremos en cada punto con distintos ejemplos sobre las actitudes positivas que deben desarrollar tanto en el ámbito laboral y su vida diaria. Al termina preguntaremos lo siguiente ¿Te gustaría que los demás se comportaran así contigo? y de respuesta será: Compórtate así tu con los demás. Se expondrá las normas de convivencia en el trabajo, que deberán cumplirlas en distintos ambientes de trabajo aplicando el protocolo COVID 19.</p>	<p>Diapositivas del tema</p>	<p>20 minutos</p>
<p style="text-align: center;">CIERRE</p>	<p>Para finalizar: Se presentará un video de cierre https://www.youtube.com/watch?v=1xxic2sy1m0 Como método de retroalimentación sobre la sesión llevada, llegando a una reflexión del tema. <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Qué aprendí? ● ¿Cómo lo aprendí? Se realiza la despedida, invitándolos a cumplir las normas de convivencia en la obra.</p>	<p>Video de cierre</p>	<p>15 minutos</p>

TALLER POR DESARROLLAR

RESOLUCION DE CONFLICTOS

OBJETIVO	Promover la motivación a fin de reforzar el vínculo de fidelización en los colaboradores.		
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
BIENVENIDA	Se brinda un saludo cordial a los trabajadores de la cuadrilla motivándolos, seguidamente se dará a conocer el tema del taller y se pasará el formato de registro de asistencia para que se anoten.	Laptop Proyector Formato de asistencia Música de relajación	5 minutos
INICIO	En grupo: Se presentará un video sobre el tema https://www.youtube.com/watch?v=ZgaidCmzfHk Luego de la presentación del video se pedirá la participación del personal que comenten sobre que les pareció el video presentado. Al finalizar se dará una idea general sobre el video	Laptop Proyector Video Introductorio	15 minutos
DESARROLLO	Material didáctico: Se proyectará las diapositivas armadas sobre el tema el Resolución de conflictos, preguntar que situaciones en esta semana a vivido un conflicto dentro de la obra y como lo resolvió. Se presentará un video sobre cómo resolver un conflicto laboral https://www.youtube.com/watch?v=VkFJ0szyGQo	Diapositivas del tema	20 minutos
CIERRE	Por último: Se realizará una dinámica de Inflarse como globos, el objetivo de esta actividad es aprender a calmarse ante una situación de conflicto. Se realiza la despedida, invitándolos a brindar solución a los problemas y manejar el control de la emoción conflictiva.	Música de relajación	15 minutos

TALLER POR DESARROLLAR

LIDERAZGO

OBJETIVO	Promover un liderazgo empático con un trato digno, basado en el respeto a la persona y autoridad.		
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
BIENVENIDA	Se brinda un saludo cordial a los trabajadores de la cuadrilla motivándolos, seguidamente se dará a conocer el tema del taller y se pasará el formato de registro. de asistencia para que se anoten. música de fondo	Laptop Proyector Formato de asistencia Musica de relajación	5 minutos
INICIO	En grupo: Se presentará un video sobre la reflexión de un líder https://www.youtube.com/watch?v=E8UQrDD2nQw . Luego de la presentación del video se desarrollaremos una ronda de preguntas sobre el video.	Laptop Proyector Video Introductorio	15 minutos
DESARROLLO	Material didáctico: Se proyectará las diapositivas armadas sobre el tema el liderazgo. Se presentará un video sobre la diferencia entre el liderazgo y jefe https://www.youtube.com/watch?v=-9Yv0kBTym4 Luego de la presentación del video se pedirá la participación del personal si es que en la obra encontramos lideres o jefes.	Diapositivas del tema Video del tema	20 minutos
CIERRE	Por último: Se realizará una dinámica de liderazgo llamado "El listón", que tiene como objetivo el trabajo en equipo fomentando el liderazgo, estará basado en un concurso del equipo más rápido que pase la liga. Se realiza la despedida, invitándolos a brindar solución a los problemas y manejar el control de la emoción conflictiva.	Liston Cronometro	20 minutos

TALLER POR DESARROLLAR

Los talleres que tienen como objetivo implementar acciones preventivas de enfermedades comunes a través de la difusión y exposición, se tendrá como participante de ponente al médico ocupacional de la empresa.

TALLERES	Taller de alimentación saludable, enfermedades de transmisión sexual, prevención y tratamiento del estrés, lavada de manos, Gimnasia laboral / Pausas Activas		
OBJETIVO	Implementar acciones preventivas de enfermedades comunes a través de talleres, programas.		
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
BIENVENIDA	Se brinda un saludo cordial a los trabajadores de la cuadrilla motivándolos, seguidamente se dará a conocer el tema del taller y el invitado exponente. Se pasará el formato de registro de asistencia para que se anoten.	Laptop Proyector Formato de asistencia Medico Ocupacional	10 minutos
DESARROLLO	El exponente medico ocupacional será el encargado de presentar su plan de trabajo según el tema a realizar.	Laptop Proyector	30 minutos
CIERRE	Por último: Se realizará una retroalimentación con preguntas basados a lo aprendido o dudas.		20 minutos

CAPITULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

CONCLUSIONES

Según las actividades a realizar de abordar este programa entre los trabajadores apoyara a promover el desarrollo del personal a través de capacitaciones técnicas que facilitara la profesional de Trabajo Social quien es el contacto directo, evaluar y medir el impacto de las capacitaciones a las cuadrillas de la obra que en el cual incrementara la sabiduría y motivación a continuar laborando

Se promoverá un liderazgo empático con un trato digno, basado en el respeto a la persona y autoridad que desarrollaran los capataces de cada cuadrilla , se establece la línea de aprendizaje técnica de cada cuadrilla y así veremos los resultados como trabajadores satisfechos y de una buena actitud.

Medir el impacto en la productividad de las cuadrillas de obra será el resultado de las actividades de los talleres que realice la profesional para generar una cultura organizacional.

Todo personal obrero se encontrará con ánimos de conocer mas de los temas, ansioso de mejorar cada día en su vida personal y poder transmitirlo en casa con la familia, con las amistades y así contribuimos a una mejor sociedad.

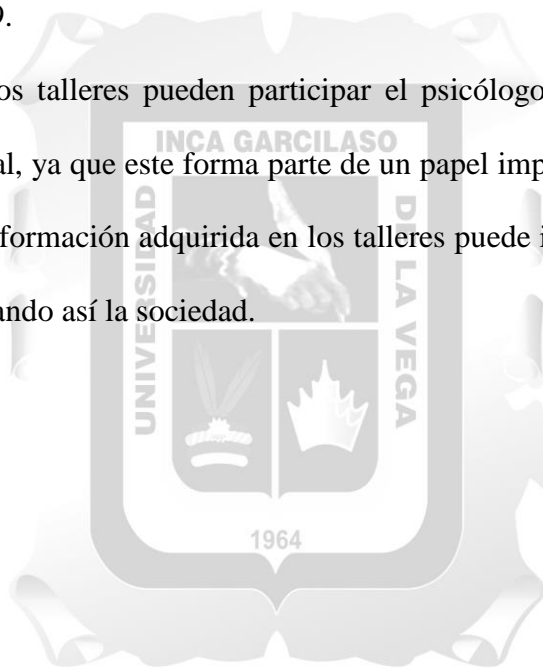
RECOMENDACIONES

Se recomienda al profesional de Trabajo social ejecutar mediciones de las percepciones y críticas de los colaboradores de forma constante para mantener una información actualizada de la misma ya que se conocerán cuáles son sus necesidades.

Incentivar más participación de parte de los trabajadores y una mayor difusión en los talleres para que genere un buen impacto según los objetivos tanto del área como la empresa.

El espacio donde se llevara a cabo los talleres deberá ser un ambiente amplio y cómodo, manteniendo la distancia con los demás compañeros, cumpliendo con el aforo y los protocolos COVID 19.

Dentro de estos talleres pueden participar el psicólogo ocupacional para reforzar y sensibilizar al personal, ya que este forma parte de un papel importante en la organización. El trabajador según la información adquirida en los talleres puede influenciar y desarrollar en su vida cotidiana, mejorando así la sociedad.



REFERENCIAS

- 15522, L. (10 de Mayo de 2021). *Comprendiendo dentro del Regimen de construcción con modalidades propias, a los trabajadores en obras hidroelectricas*. Obtenido de <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/15522-apr-23-1965.pdf>
- Arroyave Lópe, A. M., & Chavarria Zapata, S. L. La Historia de Trabajo Social, elemento constitutivo de su identidad. *Investigación*. Universidad de Antioquia, Antioquia.
- Besco. (s.f.). *Mision y visión*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <https://besco.com.pe/quienes-somos/>
- BESCO. (s.f.). *Programa ecologico*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <https://besco.com.pe/beneficios/eco-besco/>
- BESCO. (s.f.). *Valores*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <https://besco.com.pe/quienes-somos/>
- BUENO, M. A. (2002-2003). *MODELOS Y AREAS DE ACTUACION EN TRABAJO SOCIAL*. Obtenido de https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4649/bloque_Modelos.pdf
- Decreto Supremo 009-97- SA. (8 setiembre, 1997). *Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. MINSA.
- Decreto Supremo N°00398 SA. (13 abril, 1998). *Aprueban normas tecnicas del seguro complementario de Riesgo*. Lima .
- Decreto Supremo nº 015-72-TR. (20 enero, 1998). *NORMAS REGLAMENTARIAS RELATIVAS A OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LLEVAR PLANILLAS DE PAGO*. informatica jurídica. com.
- elEconomistaAmerica.com, e. (30 de Noviembre de 2016). *Capeco: 67.47% de peruanos buscan viviendas entre S/80,001 y 270,000*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <https://www.economistaamerica.pe/mercados-eAm-peru/noticias/7996242/11/16/Capeco-6747-de-peruanos-buscan-viviendas-entre-S-80001-y-S-270000.html>
- Élida, V. C. (08 de Abril de 2019). Besco: “El objetivo es entrar con fuerza con los servicios mineros en el Perú”. *elComercio*.
- EMPLEO, M. D. (11 de Agosto de 2017). *Comprendiendo dentro del Regimen de construcción con*

movilidades propias, a los trabajadores en obras hidroeléctricas.

Empresarial, A. (s.f.). Régimen de Construcción civil. *Asesoría Especializada*.

Maribel, M. E. La construcción de la identidad en Trabajo Social. *TESIS DOCTORAL*.
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, Madrid.

MIVIVIENDA, F. (2021). *Techo Propio*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de
<https://www.mivivienda.com.pe/portalweb/usuario-busca-viviendas/pagina.aspx?idpage=30>

Resolución Jefatural N° 161-2001. (12 julio 2001).

Rubio, N. M. (2021). *Las 14 mejores dinámicas de resolución de conflictos*. Recuperado el 27 de
mayo de 2021, de <https://psicologiaymente.com/social/dinamicas-resolucion-conflictos>

Soria, A. J. DEPRESION EN ADOLESCENTES INSTITUCIONALIZADOS EN CENTROS DE
ATENCIÓN. *INFORME DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL*.
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, IQUITOS, PERU.

XIMENA, Á. P. APORTES DEL TRABAJO SOCIAL DURANTE EL PROCESO DE
IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO DE VIVIENDA NUEVA RURAL, DEL COMITÉ
DEPARTAMENTAL DE CAFETEROS DE ANTIOQUIA, EN EL MUNICIPIO DE
CIUDAD BOLÍVAR. *TESIS*. CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS,
ANTIOQUIA.

Zegarra Aguilar, G., Mendoza Liu, M. L., & Cuba Echevarría, J. C. PLAN ESTRATÉGICO PARA
LA COMPAÑÍA BESCO S. A. C. *Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado
Académico de Magíster*. UNIVERSIDAD DEL PACIFICO - POS GRADO, Lima.

ANEXOS

Imagen 12

Imagen N°12 Normas de convivencia en obra

Principios básicos para convivir sana y cordialmente	
¿Llegaste?	Saluda
¿Te vas?	Despídete
¿Recibiste un favor?	Agradece
¿Prometiste?	Cumple
¿Ofendiste?	Ofrece disculpas
¿No sabes hacerlo mejor?	No critiques
¿No vas a ayudar?	No estorbes
¿Te contaron un chisme?	No lo des por cierto
¿No sabes si es cierto?	No lo divulgues
¿No entiendes?	Pregunta
¿No te pertenece?	No lo tomes
¿Pediste prestado?	Regrésalo
¿Tienes?	Comparte
¿No tienes?	No envidies
¿Ensuciaste?	Limpia
¿Rompiste?	Repara
¿No te cae bien?	Respeta
¿Amas?	Muéstralo
¿Te gustaría que los demás se comportaran así contigo?	Compórtate así tú con los demás

Imagen N°13 Normas de convivencia en espacios comunes

1. SERVICIOS HIGIÉNICOS

- ✓ Respetar la señalización del distanciamiento social en duchas, urinario inodoros y lavamanos.
- ✓ Dejar el baño limpio después de cada uso.
- ✓ Arrojar los papeles, envolturas , etc. en el tacho de basura.



Imagen N°14 Normas de convivencia en espacios comunes

3. VESTUARIOS

- ✓ Respetar la señalización en las bancas.
- ✓ Recuerde que está sin mascarilla, evite hablar.
- ✓ No sean groseros al momento de acudir a vestuarios, ni gritos con palabras soeces.
- ✓ Evite la aglomeración y es mejor esperar para ingresar.
- ✓ No arroje botellas, mascarillas, envolturas o papeles al piso, por favor tenemos diferentes tachos en este ambiente.
- ✓ Ubicarse en el lockers designado por la Trabajadora Social.
- ✓ Coloque candado a su locker.
- ✓ Respetar los lockers y las pertenencias de cada trabajador.



Imagen N°15 Normas de convivencia en áreas comunes

4. COMEDOR

- ✓ Lavarse las manos correctamente(utilizar con responsabilidad los útiles de aseo y el lavamanos)
- ✓ Mantén tu distancia de 1.5 metros en la fila de espera.
- ✓ Respetar la señalización en las bancas.
- ✓ No olvide llevar su bolsa y botarla en los tachos de basura.
- ✓ Espera que tu mesa sea desinfectada para poder sentarte.
- ✓ Evita hablar y manipular tu celular durante su almuerzo.
- ✓ Después de almorzar , vuelve a lavar tus manos.



Los alimentos que consuman en la maquina expendedora :

1. Antes, deberán lavarse las manos.
2. Escoger su alimento
3. Luego serán consumidos en el comedor.

No olvidar mantener la distancia y utilizar su mascarilla.



Imagen N°16 Información de Bienestar Social

ALIMENTOS SUGERIDOS PARA INGRESAR A OBRA

SNACKS ENVASADOS
Galletas, frutos secos, barritas de cereal, etc.

BEBIDAS ENVASADAS
Yogurt, gaseosas, jugos, agua.

A TENER EN CUENTA

Productos envasados industrialmente.

Los productos deben ser desinfectados en casa, traerlos debidamente protegidos.

Recordar que no puedes compartir tus alimentos, ni utensilios como vasos, cucharas.

Es responsabilidad del trabajador, cumplir con las normas de bioseguridad, Recuerde :

- 1 Lavarse las manos correctamente antes de comer.
- 2 Consumir los alimentos en comedor de obra.
- 3 Distanciamiento social 1.5 m.
- 4 Desechar envolturas de los productos.
- 5 Lavarse las manos correctamente después de comer.

Imagen 17

Imagen N°17 Inspecciones internas en obra

INSPECCIONES SERVICIOS DE BIENESTAR EN OBRA

-SERVICIOS HIGIÉNICOS Y VESTUARIOS

Status de la inspección	Fecha
Ejecutada	08/03/2021

OBSERVACIONES

Servicios Higiénicos

-Atoramiento de desagüe en los ductos del lavadero y urinarios.
-No llega agua al tanque de los baños y duchas.

Vestuarios De Obra

-Pendiente la compra del casillero ya que están ingresando personal nuevo.
-Comprar un dispensador de jabón de mejor calidad

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

PENDIENTE

Servicios Higiénicos

- Implementar los 04 baños adicionales
- Implementar el separadore en el lavadero.
- Adicionar 03 duchas.
- Adicionar 03 urinarios

Imagen 18

SEGUIMIENTO A CONCESIONARIAS

1964

• **INSPECCIÓN INTERNA**

Concesionario	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Concesionaria DIVINO MAR	Ejecutada 06/05/2021	Ejecutada 13/05/2021	Ejecutada	Ejecutada

OBSERVACIONES

Observaciones:

- Agregar en la programación de almuerzos en la sección platos de fondo la menestra.
- Agregar en la programación de almuerzos en la sección de postres una fruta
- La atención en la sección de comprar el menú debe acelerar ya que se genera cola.
- El envío del link todos los días para la solicitud del almuerzo.

Se converso con el dueño de la concesionaria para levantar estas observaciones y generar la mejora continua.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Imagen N°19 Check list de documentos para ingreso concesionaria

REQUISITOS	APLICA
1. Copia de DNI vigente responsable y ayudantes.	CONFORME
2. CV de concesionaria o responsable de Kiosco documentado.	CONFORME
3. Carta de presentación de la concesionaria con fotografías del lugar de la cocina.	CONFORME
4. Constancia o correo del registro del plan de prevención Covid -19 al MINSA	CONFORME
5. Lista de Menú de la semana.	CONFORME
6. Muestra de comida.	CONFORME
7. Copia de SCTR vigente	CONFORME
8. Declaración de cumplimiento y Documento de compromiso del servicio de alimentación.	CONFORME
9. Entrega de EPPS de ingreso a obra por parte de la concesionaria responsable	CONFORME
10. Plan de prevención de la Covid -19 y fotos de la implementación del plan en el lugar de la cocina.	CONFORME
11. Ficha Ruc de la empresa de la concesionaria.	CONFORME
12. Examen médico ocupacional de todo el equipo de la concesionaria.	PENDIENTE
13. Antecedentes policiales, declaración jurada de domicilio.	PENDIENTE
14. Carné de Sanidad de Responsable y Ayudantes	PENDIENTE

Imagen N°20 Formato de evaluación concesionaria externa


		FORMATO EVALUACION SERVICIO DEL CONCESIONARIO - EXTERNO		CÓDIGO: 3
				VERSIÓN: 02
				FECHA: 17.02.202
				Página 1 de 2
Obra:				
Concesionaria:				
Responsable de Evaluación:				
Fecha:		Hora:		
Items		Cumple	No Cumple	No Aplica
Del Lugar de preparación de alimentos				
1	El depósito para desechos orgánicos se encuentra apartado de la cocina, ordenado y limpio.			
2	Las ollas o recipientes que contienen comida se encuentran debidamente ubicados y protegidos			
3	Los recipientes que contienen bebida se encuentran debidamente ubicados y protegidos.			
4	Orden y limpieza del lugar de preparación de alimentos.			
6	Trabajan manteniendo la distancia.			
7	Dispone de un área señalizada para desinfección al ingreso del lugar de su cocina.			
8	Dispone de un área señalizada para el control de temperatura para el personal.			
9	Cuentan con provisiones de mascarillas, guantes y gorros (desechables)			
10	El área de la cocina cuenta con señalizaciones (no tocarse nariz , boca y del distanciamiento)			
11	La cocina cuenta con zona de despacho organizada.			
Higiene Concesionaria y personal ayudante				
12	La concesionaria y sus ayudantes cumplen con el uso correcto de tapaboca, mandil y gorro.			
13	Vestimenta del personal de cocina es de uso apropiado y se encuentra limpia.			
14	Cumple con no usar cualquier tipo de accesorios en manos y muñecas.			
15	Renueva constantemente los implementos de higiene (tapaboca ,gorro)			
Almacenamiento				
16	Productos perecibles debidamente protegidos.			
17	Productos no perecibles debidamente ubicados (no piso, no contacto con la pared)			
18	Productos no perecibles en transición (abiertos) debidamente protegidos.			
19	Productos no perecibles con fecha vigente.			
20	Almacenamiento de materiales y envases para el despacho de los alimentos.			
21	Cuentan con materiales de limpieza y desinfección.			
Preparación				
22	Lavaderos se lavan antes de sanitizar los productos			
23	Frutas ,verduras,tubérculos, huevos ,enlatados se lavan ,sanitizan y secan correctamente.			
Área de despacho				
24	Se desinfecta y se prepara la zona de despacho			
25	Se sellan las bolsas que contienen los envases con los alimentos			
26	Se colocan adecuadamente en los culers , manteniendo orden para evitar derrames			
27	Se trasladan los culers a la movilidad la cual ha sido previamente desinfectada			
Limpieza y desinfección				
28	La higiene del menajes es la adecuada.			
29	Se desinfectan productos, materiales y equipos que entraron en contacto con nuestras manos , durante la preparación de los pedidos			
30	Despues de realizar la actividad de desinfección se lavan las manos.			
31	Lavaderos se encuentran limpios y ordenados.			
32	Se evidencia uso eficiente de agua.			
33	No se evidencia presencia de animales domésticos,roedores e insectos.			
34	Piso limpio, libre de desperdicios y basura.			
35	Orden y limpieza de equipos de frío(refrigeradora)			
Comentarios		Agenda	Calificación	
		Aprobado	<input type="checkbox"/>	35 ítems
		En proceso de	<input type="checkbox"/>	31-34 ítems
		Desaprobado	<input type="checkbox"/>	1 a 30 ítems
		2 evaluaciones en amarillo se convierte en rojo(desaprobado)3 desaprobados consecutivos es salida de la concesionaria.		
Firma de conformidad Concesionaria:				
Firma del responsable de la Evaluación:		0		

Imagen N°21 Formato de evaluación interna concesionaria


	FORMATO EVALUACION SERVICIO DEL CONCESIONARIO - INTERNO		CÓDIGO:	BC.BS.FO10	
			VERSIÓN:	03	
			FECHA:	17.02.2021	
Página 1 de 2					
Obra:					
Concesionaria:					
Responsable de Evaluación:					
Fecha:		Hora:			
Ítems			Cumple	No cumple	No aplica
Del Comedor					
1	Cumple con el protocolo de desinfección en la entrega del menú.		x		
2	Mantiene el orden en la fila , mientras el personal espera su turno.		x		
3	Realiza adecuadamente el proceso de desinfección cuando el trabajador paga su menú.		x		
4	Los culers donde se transporta el menú, se encuentran ubicados sobre la mesa.		x		
5	Se realiza la desinfección diaria de las mesas del comedor (antes y después del servicio de alimentación)		x		
6	Cumple con el protocolo respetando las funciones que tiene cada integrante del equipo del concesionario como cajero, despachador y personal de desinfección de mesas .		x		
7	Desinfecta las mesas después que cada trabajador hace uso de ellas.		x		
8	Limpieza y organización de las instalaciones del comedor.		x		
9	Cuenta con los implementos de desinfección en el lugar de atención.		x		
10	Es responsable en el despacho del menú en caso el comedor esté lleno, controla los tiempos.		x		
11	Colocan las bolsas en los tachos de basura.		x		
12	Hace respetar el distanciamiento social en comedor y en la fila de espera.		x		
Higiene Concesionaria y personal ayudante					
13	La concesionaria y sus ayudantes cumplen con el uso correcto de guantes, tapaboca, mandil y gorro.		x		
14	La concesionaria y sus ayudantes cumplen con el uso EPPS .		x		
15	Vestimenta del personal de cocina apropiado y limpio. (polo o camisa manga larga, traje tapye en color blanco)		x		
16	Uso de careta facial durante la prestación del servicio en comedor.		x		
17	No se evidencian cualquier tipo de accesorios en manos y muñecas.		x		
18	Renueva constantemente los implementos de higiene(guantes látex, tapaboca ,gorro)		x		
Atención del concesionario					
19	Adecuada comunicación y buen trato con los trabajadores.		x		
20	Respeto el horario establecido del servicio de alimentación.		x		
21	Existe agilidad y orden en la entrega del menú.		x		
22	El número de ayudantes es el correcto para el número de personal a atender .		x		
Calidad					
23	El menú presenta variedad.		x		
24	La cantidad de comida es adecuada.		x		
25	Usa descartables individuales para todo el empaque del almuerzo. (segundo, entrada, bebida, postre, cremas,guarniciones , etc)		x		
26	La presentación de los descartables es la adecuada, sin derrames.		x		
Comentarios		Agenda	Calificación		
		Aprobado	<input checked="" type="checkbox"/>	26 ítems	
		En proceso de cumplimiento	<input type="checkbox"/>	25- 24ítems	
		Desaprobado	<input type="checkbox"/>	1-23 ítems	
Dos evaluaciones en Amarillo se convierten en rojo(desaprobado) 3 desaprobados consecutivos es salida de la pensionista					

Imagen N°22 Diagrama de flujo altas derecho habientes

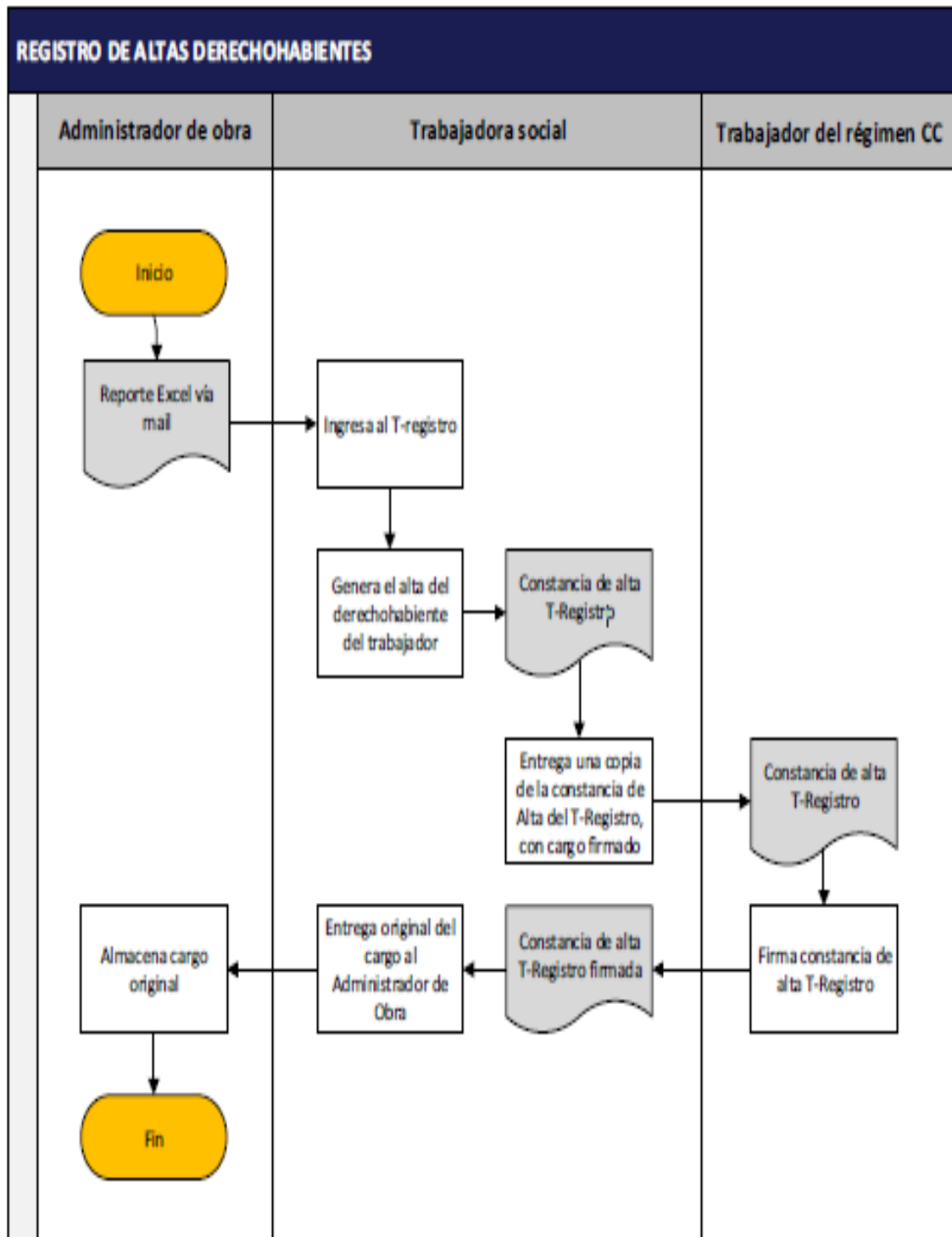


Imagen N°23 Diagrama de flujo inspección de vecinos

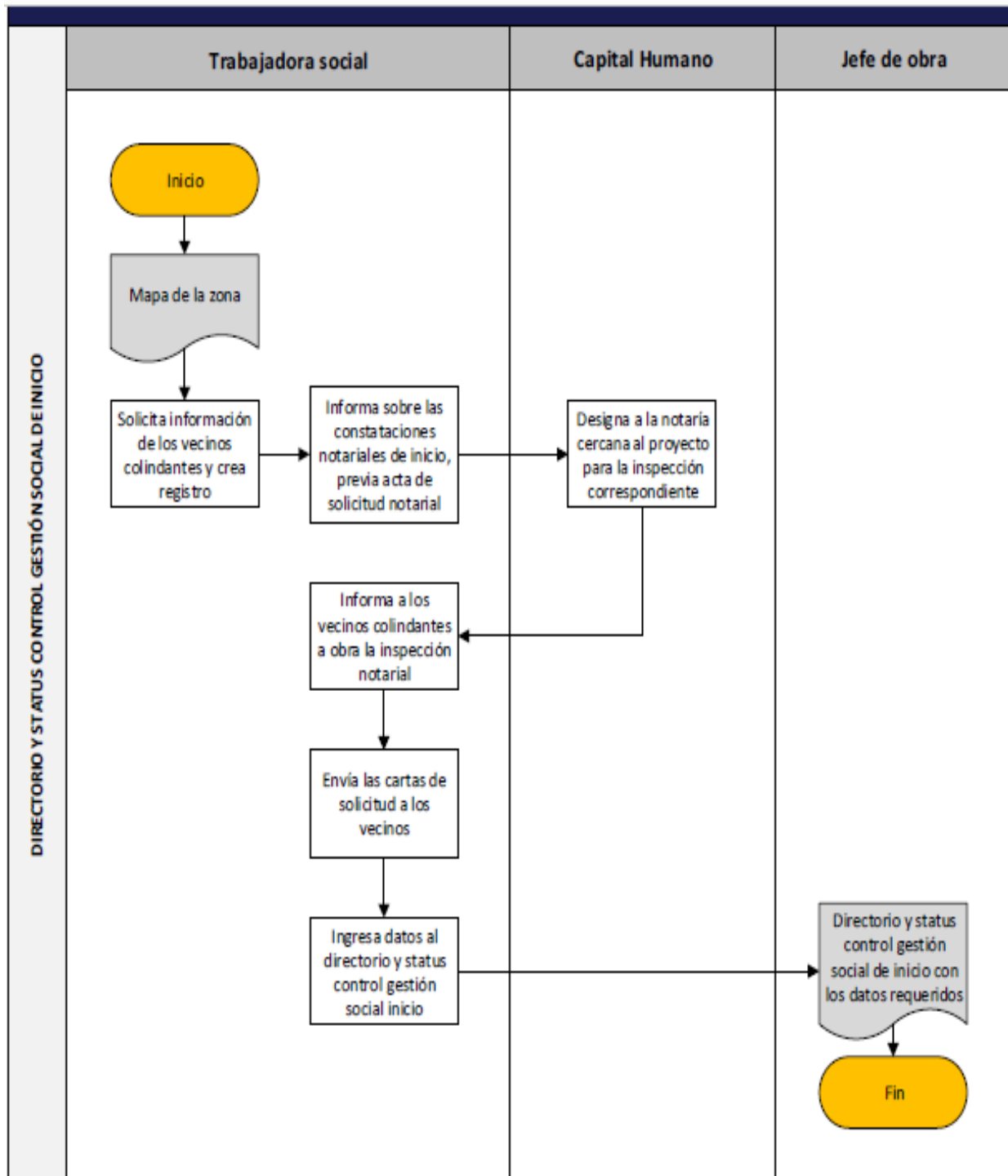


Imagen 24

Imagen N°24 Reuniones de Obra



Imagen 25

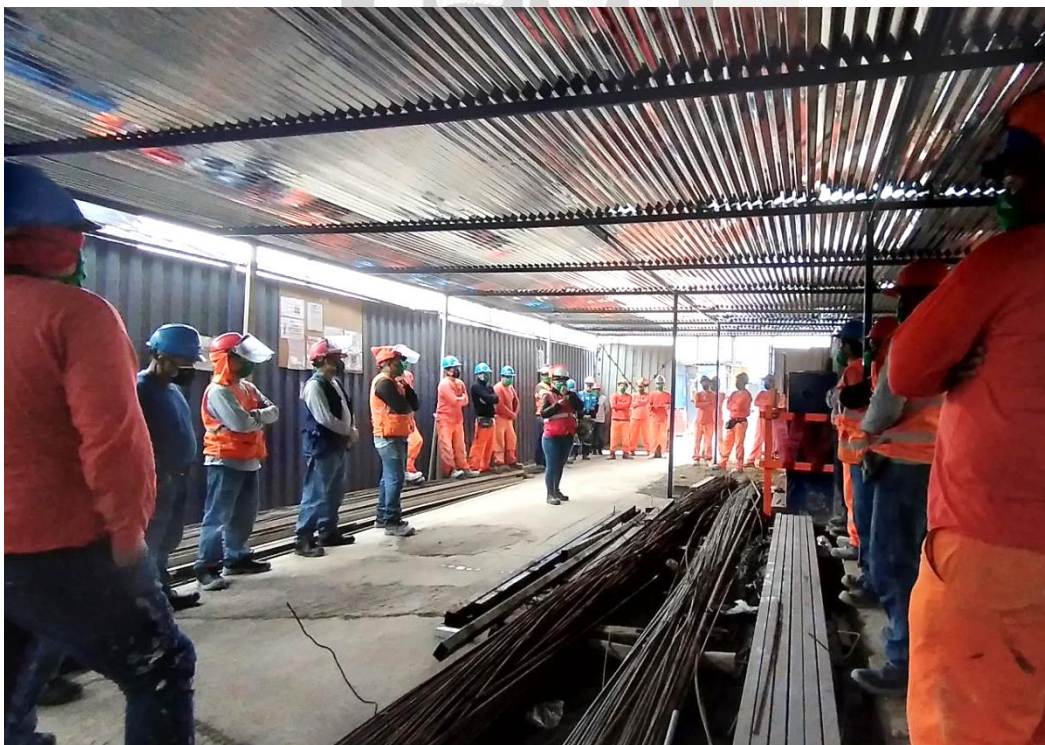


Imagen 26

Imagen N° 26 Obra de Construcción



