



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO
SOCIAL

**INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA DE
BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA PARDOS CHICKEN**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN
TRABAJO SOCIAL

AUTOR

BACHILLER: ALMEIDA BRAVO, JAIR ANTONIO

ASESORA

Mg. Ruiz Vargas, Gladys

Lima, 10 de setiembre del 2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por darme la oportunidad de estar en este momento importante de mi formación profesional. A mi madre Janet Jessica Bravo, por ser el pilar más importante en este proceso y su apoyo incondicional, a pesar de ya no estar conmigo sé que desde el cielo me brinda su fuerza su sabiduría y las ganas de querer continuar logrando mis metas. A mi padre Jorge Rodríguez por su apoyo moral y enseñanzas de superación. Me siento muy agradecido porque gracias a ellos pude lograr esta gran meta.

JAIR ANTONIO ALMEIDA BRAVO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres que a lo largo de mis estudios han sido pilares principales para lograr mis metas.

Al personal docente, administrativo y obrero de la universidad UIGV los cuales fueron participes y ejes principales para mi desarrollo constante.

A mis compañeras que a lo largo de este camino siempre nos hemos apoyado para llegar hasta nuestra meta.



RESUMEN

Este trabajo de autosuficiencia profesional demuestra la experiencia de los colaboradores de la empresa Chicken.

Por ello desde el trabajo social a través se desarrollan estrategias para lograr, la previsión y la planificación de las actividades en beneficio del personal, propiciando el proceso de adaptación, el entrenamiento, la capacitación y la formación de una cultura organizacional.

Por ello dentro de Pardos Chicken la población que ingresa en su mayoría es joven, lo cual es factor importante para el crecimiento de la organización. A ello le damos un valor agregado de los beneficios que como Organización les podemos brindar, esto quiere decir programas de estudio que les permiten desarrollarse tanto dentro o fuera de su centro de labores.

Como objetivos principales tenemos, aumentar el potencial laboral, incremento de la eficiencia laboral, generando líderes por medio de la capacitación y fortaleciendo el crecimiento de las habilidades sociales de los empleados y su satisfacción laboral.

Palabras clave: Bienestar Social, Desarrollo personal, Crecimiento profesional, Cultura organizacional, y Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present work of Professional Sufficiency presents the experiences with the collaborators of the company Pardos Chicken.

For this reason, from social work through the Social Welfare area, strategies are developed to achieve, forecast and plan activities for the benefit of the staff, promoting the adaptation process, training, training and the formation of an organizational culture.

For this reason, the majority of the population that enters Pardos Chicken is young, which is an important factor for the growth of the organization. To this we give an added value of the benefits that as an Organization we can offer them, this means study programs that allow them to develop both within or outside the organization in the short or long term.

Our main objectives are to increase work potential, increase work efficiency, generate leaders through training and strengthening the growth of employees' social skills and their job satisfaction.

Keywords: Personal development, Professional growth, Organizational culture, Increase job potential and Job satisfacci3n.

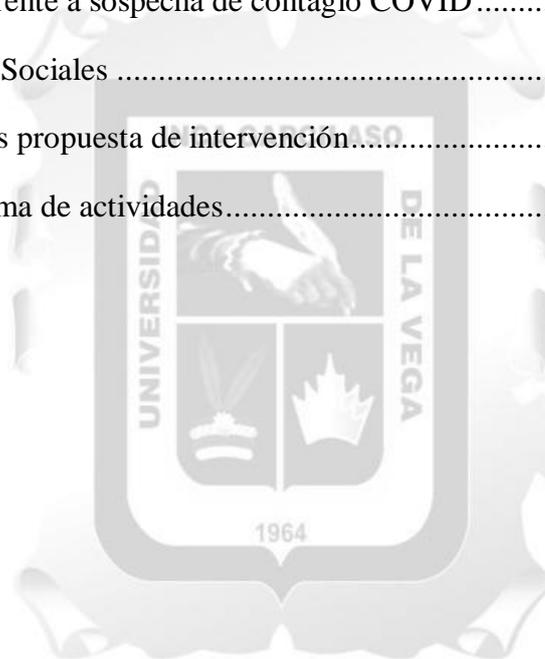
INDICE GENERAL

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	ix
CAPÍTULO I : ASPECTOS GENERALES	13
1.1 Descripción de la empresa o institución	13
1.1.1 Reseña histórica	13
1.2 Descripción del servicio	15
1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	17
1.4 Actividad general o área de desempeño	18
1.5 Misión y visión (pilares organizacionales)	18
1.5.1 Análisis foda	20
1.5.2 LAS 4 Pis	21
1.5.3 Valores	22
1.6 Responsabilidad social/ Juntos por una sonrisa	23
1.6.1 Base legal	23
1.6.2 Actividades sociales	24
1.7 Organigrama administrativo	27

CAPITULO II DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	29
2.1 Actividad profesional desarrollada.....	29
2.1.1 Plan de trabajo.....	30
2.2 Propósito del puesto y funciones asignadas	32
2.2.1 Planificación para la vigilancia, prevención y manejo de COVID 19 en PARDOS CHICKEN S.A.C	32
2.3 Actividades administrativas.....	43
2.3.1 Recupero y armado de subsidios	43
2.3.2 Proceso de recepción descansos médicos y canjes	44
2.3.3 Proceso y registro derechohabientes.....	45
2.3.4 Registro y validación licencias por paternidad	47
2.3.5 Registro, validación y control descuento por planilla	49
2.3.6 Convenios institucionales	50
CAPITULO III FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	51
3.1 Teoría y la práctica en el desempeño profesional.....	51
3.2 Acciones, metodologías y procedimientos	70
3.2.1 Denominación de la propuesta	70
3.2.2 Justificación.....	70
3.2.3 Objetivos	71
3.2.4 Modelo metodológico	72
3.2.5 RECURSOS DE LA PROPUESTA DE INTERVENCION	74
CAPITULO IV PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	76
4.1 CONCLUSIONES	77
4.2. RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Organigrama-Gerencia Administrativa	28
Tabla 2: Plan anual de trabajo 2021	31
Tabla 3: Planeación y vigilancia COVID.....	32
Tabla 4: Desinfección y limpieza	39
Tabla 5: Flujograma retorno laboral	41
Tabla 6: Lavado y desinfección de manos	42
Tabla 7: Acciones frente a sospecha de contagio COVID	43
Tabla 8: Beneficios Sociales	50
Tabla 9: Actividades propuesta de intervención.....	74
Tabla 10: Cronograma de actividades.....	76



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Equipo de recursos humanos	12
Figura 2: Restaurantes Pardos Chicken	16
Figura 3: Restaurante Mr.Shao	17
Figura 4: Restaurante Pasquale.....	17
Figura 5: Ubicación centro de operaciones	18
Figura 6: Pilares cultura pardos	20
Figura 7: Distintivo Pardos.....	21
Figura 8: Distintivo Pardos.....	22
Figura 9: Personal Administrativo	23
Figura 10: Operación Sonrisa	25
Figura 11: Personal medico	25
Figura 12: Bienestar social-responsabilidad social.....	26
Figura 13: Bienestar social-responsabilidad social.....	27
Figura 14: Bienestar social-responsabilidad social.....	27
Figura 15: Experiencia bienestar social	29
Figura 16: Equipo de TRABAJO RR.HH.	30
Figura 17: Correcto uso de mascarilla	40
Figura 18: Modelo Dm Particular	44
Figura 19: Modelo CITT Essalud	45

INTRODUCCIÓN

El Área de Recursos Humanos tiene como Sub área Bienestar social dentro de Pardos Chicken, la cual está encargada de realizar un trabajo multidisciplinario y constante que parte de las diferentes circunstancias que ameriten dicha intervención.

De esta manera las tareas desarrolladas son principalmente para velar por el bienestar del colaborador las cuales son: Actividades recreativas, seguimiento de accidentes de trabajo, validación y seguimiento de los descansos médicos, seguimiento y reporte de casos sociales, seguimiento y reporte de canjes médicos, seguimiento y reporte de subsidios, asesoramiento en los diferentes convenios existentes para el colaborador (a), promover la situación de los colaboradores, crear un clima de confianza, eficiencia y armonía en la vida laboral.

Dentro de Pardos Chicken es el área que más destaca por la facilidad de llegada que tiene hacia los colaboradores y es fundamental para poder lograr todas nuestras actividades que a su vez juegan un papel importante juntamente con los valores y pilares de nuestra empresa. A ello le sumamos la labor social a nuestras actividades entre las cuales tenemos.

Actividades de Sonrisa: A lo largo de estos años, nos organizamos para ayudar a nuestros amigos. Esta es una organización privada sin fines de lucro de recursos que se ocupa de niños y adolescentes con limitaciones económicas con. En Pardos Chicken, entregamos nuestro apoyo con el almuerzo a estos médicos y voluntarios que atienden a niños pequeños sin perder la esperanza de recuperarse con la ayuda de todos nuestros anfitriones llenos de entusiasmo.

Make a Wish: Desde el 2003 otro de los comportamientos que más nos llamó la

atención es que esta organización se ha ofrecido para cumplir el deseo de transformar activamente la vida de los niños en cuidados paliativos. Te preguntas cómo es esta experiencia, ¿verdad? Cuando llega el día, nos organizamos para servirles almuerzos y cenas con la mejor sonrisa para concretar estas buenas acciones.

Te preguntarás cómo es esta experiencia, ¿no? Cuando llega el día, nos organizamos para brindarles un almuerzo y la cena, a través de una gestión previa enviamos vales de consumo mensuales para los niños y sus familiares. Pero sobre todo tratamos de contagiarles la mayor dosis de felicidad y animarlos a que vivan al máximo ese instante tan emocionante, donde su mayor deseo se vuelve realidad.

Asimismo, dentro del presente trabajo de Suficiencia Profesional podremos tener como contenido lo siguiente:

CAPÍTULO 1: Tendremos una visión de lo que nuestra empresa Pardos chicken brinda como servicio, desde su historia nuestros cimientos y gran parte lo que realizamos día a día teniendo en cuenta que los valores son fundamentales para poder generar no solo un ambiente laboral cálido, también un servicio de calidad.

CAPÍTULO 2: Enfocamos y observamos la labor de trabajo social en el área de RR. HH basándonos siempre en el bienestar y el cómo logramos dicho proceso para todos nuestros trabajadores. Demostrando con nuestras actividades que podemos brindar lo mejor y desarrollando mis habilidades como Trabajador Social y puliendo cada una de mis funciones con base en mi experiencia con un propósito que es velar, resguardar y como prioridad principal siempre el colaborador.

CAPÍTULO 3: Podremos visualizar el tema desarrollado de manera teórica, teniendo en cuenta nuestra propuesta de trabajo, la cual será evidenciada con base en

factores que de alguna manera han sido importantes para poder darle un énfasis significativo.

Asimismo, la intervención del trabajador social dentro del área de Bienestar social influye en el desarrollo del Bienestar Laboral, por el simple hecho de que trabajamos para y con los trabajadores logrando de esta manera una situación estable.

Figura 1: Equipo de recursos humanos



1964

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción de la empresa o institución

Pardos Chicken es una cadena de restaurantes especializada en la producción de pollos a la parrilla con una calidad de servicio al cliente excepcional. El objetivo principal es hacer felices a los huéspedes, invitados y la comunidad con la experiencia de Pardos. Se trata de brindar productos de alta calidad, tiene una excelente misión de servicio y un ambiente cálido. La inspiración para empresas es seguir el camino de la excelencia. Es el gusto de los peruanos. En este sentido, su visión se enfoca en ser una prestigiosa cadena de restaurantes que promueve la cocina peruana y genera orgullo, identidad y compromiso. Como lugar de trabajo, Pardos Chicken mantiene una cultura organizacional basada en el liderazgo creado por la capacitación y motivación que constantemente brinda a sus anfitriones. Su objetivo es reforzar el compromiso de ellos y sus familias participen en las operaciones internas de y compartan la misión, visión y los valores de la empresa.

1.1.1 Reseña histórica

Arnold Wu, de 36 años, tiene casi 1 década después de comprar Paldo's Chicken y venderlo por alrededor de \$ 20 millones en 2005. Para entender el secreto del éxito, lo entrevistamos en su oficina en Lima. La historia es la siguiente: Arnold regresó a Perú en 1995 después de obtener un MBA de la Universidad Lee en Boca Raton. En Lima, trabajó con su familia durante varios años hasta que decidió hacer algo por sí mismo. Tardó un año en madurar esta idea. Tiene dos conceptos claros. Con un capital muy bajo de, tuvimos que pensar en algo nuevo "modular". En otras palabras, comienza

pequeño (como una sola unidad) y luego se puede clonar. Además, él tiene potencial para la expansión internacional. Así que en 1998 compró el pollo el 70% de Pardo. Se trata de un restaurante en Miraflores, que lleva 12 años en el mercado. En el mismo año la marca comenzó a crecer, abriendo restaurantes en diferentes puntos de Lima. Ocho años después, Arnold tuvo ventas por un valor de 18 millones de dólares, vendió 4.000 pollos por día y empleó a 900 personas. Adicionalmente, en 2001, tres años después de lanzar pollos a la parrilla al mundo, Pardo Chicken abrió su primer restaurante en Santiago de Chile.

¿Ha elegido Chile como su primer destino de expansión internacional?. En pocas palabras, en 2001, este país del sur tenía una economía bastante estable. Además, el tamaño del país es relativamente "manejable". Quizás Arnold usó el mismo concepto aquí con él, por lo que decidió comprar el restaurante primero y luego expandirlo. Chile es relativamente pequeño, por lo que es tentador para intentar aprender antes de conquistar a los gigantes. El "Gigante" resultó ser en los Estados Unidos. Arnold ya no usó la estrategia de una ciudad pequeña, sino que continuó conquistando la estrategia de una ciudad grande. Su espíritu emprendedor lo llevó a probar suerte en algún lugar de la ciudad de Nueva York en medio de Manhattan. Y decidió conquistar Estados Unidos. La franquicia es la estrategia de expansión de Arnold, pero para comprender mejor el negocio, echemos un vistazo a cómo funcionan. Actualmente, hay 15 tiendas en Lima, 1 de las cuales son franquicias. Cada uno de ellos se vendió por 40.000 dólares. “Ya que no vendió la franquicia en Lima”, explica Arnold. La venta de Pardo's Chicken se estableció en la ciudad, probablemente porque no se comía. A cambio de este prepago ofrece know-how, licencias de marca, formación de empleados, asesoramiento y más. Además, todos los

diferentes restaurantes de la cadena venden consumibles para mantener el sabor y la calidad. En última instancia, la empresa matriz recibe un cierto porcentaje de las ventas totales de la casa.

Por ahora, Arnold tiene otros factores a considerar, como recomendar la marca en estos países y ciudades en Chile, Estados Unidos o México a diferencia de Lima, donde las franquicias tienen otros precios y se consideran otras opciones de acuerdo al mercado, porque allí el precio es diferente.

Arnold es completamente convincente: "En el proceso de expansión internacional, hay otros factores que son más importantes para evaluar a los potenciales propietarios de franquicias, como la cualidad estética del y el deseo de hacer negocios. Trabaja 'maravilloso'", me convenció el hecho de que cada franquicia es esencial para el éxito de la marca.

El primer pollo Pardo del grupo abre el próximo mes y Richard ha estado trabajando allí durante siete meses. El restaurante tiene una ubicación ideal en el corazón de Greenwich Village, frente a Sushi Samba. La razón es simple y grande. Arnold no solo quería "traer" pollo a los peruanos que habían salido del Perú años atrás, sino también conquistar a los norteamericanos. Además, le encantan las ciudades multiétnicas como Nueva York. Pero para eso, los peruanos un papel importante porque no solo comimos, sino que trajimos a amigos de Latinoamérica, Norteamérica u otros países y nos convertimos en embajadores de esta gran sazón. Esta es la mejor comida peruana cada vez que disfrutamos del pollo a la Brasa.

1.2 Descripción del servicio

Pardos Chicken es una empresa peruana enfocada en el sector alimentario desde 1986, especializada en cocinar el pollo asado más consumido del Perú.

A nivel nacional Pardos chicken y franquicias WU restaurantes, están conformadas por distintas razones sociales entre las cuales se encuentran: PASQUEALE HERMANOS, SANGUCHES DEL PERÚ, CHIFAS DEL PERÚ, INVERSIONES DT1, INVERSIONES M5, INVERSIONES M6, SERVICIO DE FRANQUICIA PARDOS, PARDOS CHICKEN. También ubicadas en algunas provincias como Piura, Chiclayo y Trujillo. Por ello somos una marca que no solo se caracteriza por ser un alimento básico de comida criolla, china, comida rápida y bufés. Pollo Pardos tiene el mejor pollo a la parrilla y buffet. Pardos Chicken, se caracteriza por brindar el mejor pollo a la brasa y bufets.

Figura 2: Restaurantes Pardos Chicken



Mr. Shao, se caracteriza por brindar los mejores platos de comida china para el deleite de nuestros visitantes.

Figura 3: Restaurante Mr.Shao



Pasquale Hermanos, se caracteriza por brindar sanguches peruanos, comida criolla y postres peruanos.

Figura 4: Restaurante Pasquale



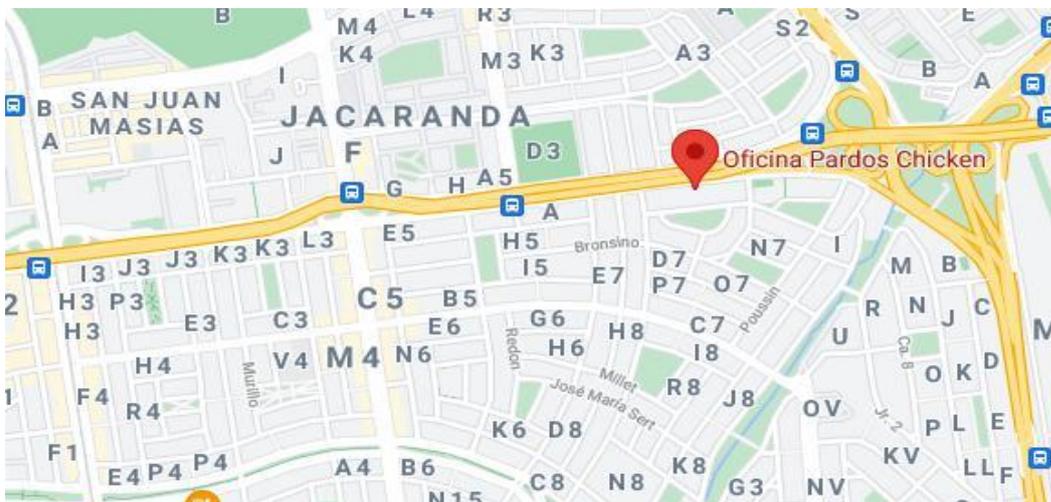
1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

Actualmente la oficina que realiza todos los procesos y dirección de cada uno de los restaurantes tanto de lima y provincias se encuentra ubicada en la Avenida Javier

Prado Este N.º 3510 San Borja, 3510, Lima. Siendo unas de las zonas más comerciales y conocidas de Lima metropolitana.

El contexto socioeconómico del lugar donde actualmente está nuestra base de operaciones está rodeado en su mayoría por familias y empresas de estatus económico entre medio y alto. Los alrededores se ven estéticamente muy bien conservados.

Figura 5: Ubicación centro de operaciones



1.4 Actividad general o área de desempeño

Área de Talento Humano y Felicidad que tiene como subárea Bienestar Social, es la encargada de brindar la mejor experiencia y orientación a los colaboradores, de los diferentes restaurantes que se encuentran ubicados en Lima y provincia. Absolviendo dudas y consultas con la mejor sonrisa.

Nuestro principal objetivo es ser un socio estratégico en cada área de la organización, sin duda con el objetivo de contribuir al logro de la meta de la organización. A través de la mejora continua, nos esforzamos por mejorar y desarrollar las habilidades de nuestros empleados logrando un desempeño eficiente y un excelente ambiente de trabajo donde nuestros empleados compaginen la vida laboral y familiar.

1.5 Misión y visión (pilares organizacionales)

Misión

Brindar FELICIDAD a través de:

- Servicio Excelente
- Productos de gran sabor
- Calidad en un agradable ambiente

En la búsqueda de la satisfacción del cliente, contamos con un equipo que se capacita y trabaja para lograr la misión con integridad, lealtad y responsabilidad como valores diarios.

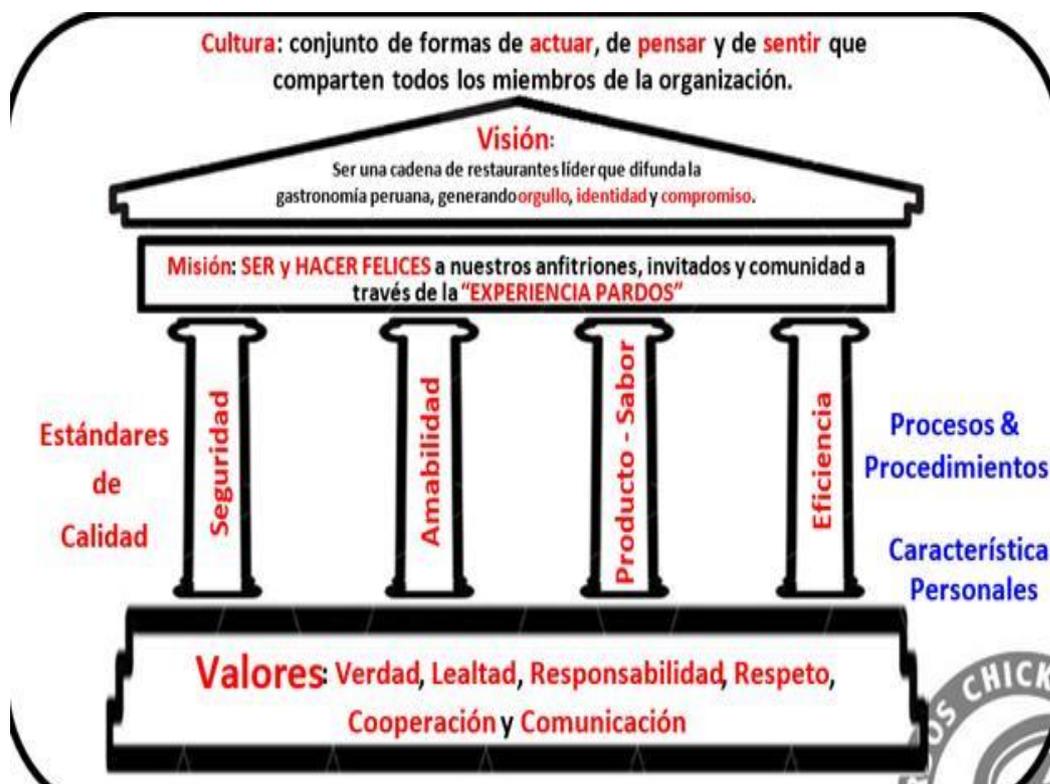
Como idealistas del trabajo, aportamos claramente 3 aspectos:

- Servicio al cliente por encima de todo.
- Buscar la mejoría, nunca estar satisfecho.
- Respetarnos los unos a los otros y sociedad para un futuro mejor

Visión

Convertirnos en una gran cadena de restaurantes líder en la difusión de la cocina peruana y generando suficiencia, igualdad y responsabilidad.

Figura 6: Pilares cultura pardos



1.5.1 Análisis foda

FORTALEZAS

- Empresa cabeza en el rubro junto a su principal competidor Norky´
- Los productos ofrecidos son de primera
- Diversidad en producción (pollos, parrillas, postres, tragos, etc.)
- Mejorar el delivery y servicio de catering.
- Restaurantes amplios y modernos.
- Brindar la mejor Atención y servicio.

OPORTUNIDADES

- Apertura de nuevos locales
- Creación de nuevos puestos de Trabajo

DEBILIDADES

- Precio más alto en comparación con la competencia.
- Carta similar a la competencia.
- Faltan algunas fuentes que los clientes suelen utilizar.
- Poca diferencia (el pollo a la parrilla es casi un producto estándar).
- No se presta suficiente atención a los días festivos.
- Las funciones que prestamos no son las 24 horas del día.

Figura 7: Distintivo Pardos



AMENAZAS

- Los competidores tradicionales (Norky's, Roky's) y los competidores potenciales están creciendo cada día.
- Aumento del costo de los suministros necesarios para la preparación.
- Volatilidad de precios de los productos ofertados.
- Los problemas de seguridad en un área determinada ponen en riesgo la presencia de consumidores en el local.
- Se aplica el impuesto turístico al local.
- Campañas competitivas de fidelización.

1.5.2 LAS 4 Pis

Precio:

- Precio adecuado con relación al servicio.
- Accesibles para la clase media y alta.
- Promociones.

Plaza:

- Diversidad de locales en Lima.
- Buena ubicación.
- Restaurantes espaciosos para toda la familia.
- Ambientes cómodos y seguros.

Promoción:

- Redes sociales, flyers, etc.
- Evento patrocinado.
- Competición.

Producto:

- Menú variado (bebidas, ensaladas, repostería, etc.).
- Calidad de los suministros.
- Bien presentado.

Figura 8: Distintivo Pardos



1.5.3 Valores

En Pardos Chicken, creemos que la convivencia y el confort de nuestros empleados, clientes y comunidades proviene de cultivar los valores que se practican hoy.

- WOW: A través de la experiencia de Pardos.

- Comunicación: Comunicación- Comunicación.
- Respeto: Con colaboradores, visitantes, etc.
- Verdad: luchar contra las mentiras y las omisiones.
- Cooperación: Con entusiasmo.
- Responsabilidad: De nuestras acciones.
- Lealtad: Valor cooperativo.

Figura 9: Personal Administrativo



1.6 Responsabilidad social/ Juntos por una sonrisa

1.6.1 Base legal

Decreto supremo que crea el programa Perú Responsable, decreto supremo N.º 015-2011-TR.

Artículo 1 Establecimiento del programa "Responsabilidad Peruana" El programa "Responsabilidad Peruana" fue establecido en el Ministerio de Trabajo y Empleo para promover la responsabilidad social empresarial para generar empleo estable. Los objetivos específicos de este programa son los siguientes: Proyectos de empresas sociales en infraestructuras económicas intensivas en mano de obra. b) Capacidad de trabajo:

Promover el desarrollo de la capacidad de trabajo de los beneficiarios en el ámbito de intervención, o establecer y fortalecer centros de formación profesional vinculados a las necesidades de recursos humanos. Promoción de programas y proyectos de responsabilidad social empresarial. c) Emprendimiento: Promover oportunidades e iniciativas de autoempleo para el emprendimiento formal y efectivo a través de la promoción de programas y proyectos de responsabilidad social empresarial.

Artículo 3 Registro de empresas socialmente responsables Se establece un listado de empresas socialmente responsables del programa PERÚRESPONSABLE del que es responsable el proyecto o programa. Las empresas bajo un programa peruano responsable son voluntariamente responsables.

Artículo 4. Certificación de Responsabilidad Social Empresarial fue creado para extender el programa PERURESPONSABLE y certificar que uno de los objetivos del programa se ha logrado a través de la rendición de cuentas: sociedad empresarial.

1.6.2 Actividades sociales

- Operación sonrisa

Una organización privada sin fines de lucro que se ocupa de niños de bajos ingresos con labio leporino y adultos jóvenes. Pardos Chicken ofrece un grano de arena con el desayuno a los médicos y voluntarios que trabajan con ellos para cuidar a los niños pequeños que no han perdido la esperanza de recuperarse. Lo bueno es que el entusiasmo de nuestros invitados y Parditos suma sus talentos y devuelve sonrisas a los niños.

Figura 10: Operación Sonrisa



- Make a wish

Una organización que trabaja de forma voluntaria desde 2003 en respuesta al deseo de cambiar activamente la vida de los niños en cuidados paliativos. Se organizan almuerzos, cenas y se envía vales de consumo mensual a los niños y sus familias a través de la gestión preventiva. Pero, sobre todo les infundimos la máxima felicidad y los animamos a vivir plenamente este delicioso momento en el que sus mayores deseos se hacen realidad. Nuestros anfitriones voluntarios están muy agradecidos con estas conferencias por poder pensar en el valor de la vida. ¡Ahora es el mejor momento para ser feliz!

Figura 11: Personal medico



- Ángeles de cristal

Esta es una iniciativa de los Institutos Nacionales de Salud Infantil (INSN), que invita a la comunidad a recolectar tapas de plástico. El reciclaje también puede proporcionar suministros adicionales para cuidar a los niños y mejorar su calidad de vida. Se trata de niños con parálisis cutánea hereditaria provocada por una piel tan frágil como el vidrio. También afecta a las membranas mucosas. Cepillarse los dientes o simplemente comer puede causar un dolor y daño profundos.

¿Qué necesitan los niños para vivir mejor?

- Apósitos o vendas especiales para amortiguar los roces.
- Leche enriquecida para garantizar alimentación de calidad.
- Humectación permanente.

Figura 12: Bienestar social-responsabilidad social



- IPD Instituto peruano del deporte

En esta oportunidad la Federación Deportiva Nacional de Personas con Discapacidad Física- FEDENADIF nos brindaron la oportunidad de poder ser de ayuda para jóvenes y jovencitas que se dirigían a realizar competencias y para ello Pardo

Chicken les brinda una cena, conjuntamente para familiares y profesores, por temporadas.

Figura 13: Bienestar social-responsabilidad social

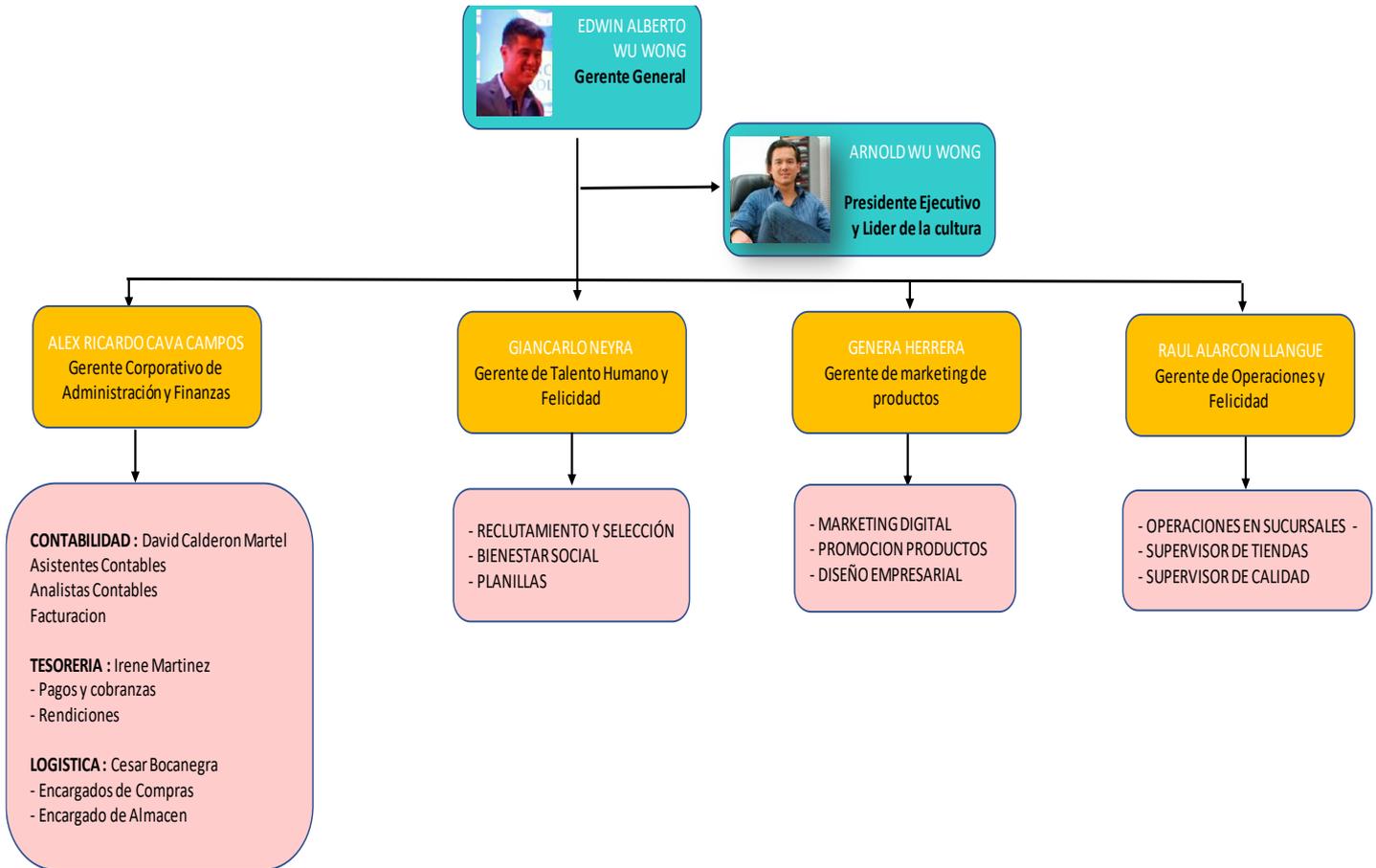


Figura 14: Bienestar social-responsabilidad social



1.7 Organigrama administrativo

Tabla 1: Organigrama-Gerencia Administrativa



CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

El área de protección social de la que soy directamente responsable es proporcionar a todos los empleados del restaurante soluciones, orientación y asesoramiento, entre muchas otras características. El secreto es si las personas con las que se trabaja se sienten realmente bien. Por ello, como bienestar social, estamos constantemente innovando en aras de procesos, procedimientos y mejora continua. Una gran experiencia y vivencia es el evento deportivo denominado Mundial Pardos. Este es un evento general en el que todos pueden participar, ya que el personal, el restaurante y el servicio de limpieza no son discriminados.

Figura 15: Experiencia bienestar social



2.1 Actividad profesional desarrollada

Como profesional de trabajo social las actividades que se realizan están enfocadas en el asesoramiento constante a nuestros anfitriones, logrando un mejor desempeño, teniendo en cuenta que, para lograr dicha meta, las gerencias deben brindar su apoyo constante que va de la mano con lo económico.

Estas actividades son para brindar la mejor experiencia dentro y fuera del trabajo como también el tema administrativo el cual es parte fundamental para desarrollar actividades.

2.1.1 Plan de trabajo

Está direccionado para toda diligencia que se desee efectuar en el año por ello Bienestar social, juntamente con un equipo Multidisciplinario y Gerencia de Talento Humano y Felicidad, trazan todo este proceso a realizarse con base en fechas, aniversarios, fechas especiales, convenios, actividades de integración, activaciones por temas de salud en general.

Para ello los profesionales responsables de esta gran tarea tienen los siguientes cargos:

- Trabajador social (o).
- Administrador (a).
- Psicólogo (a).
- Gerente.

Equipo Multidisciplinario Pardos Chicken.

Figura 16: Equipo de TRABAJO RR.HH.



PLAN ANUAL DE TRABAJO- BIENESTAR SOCIAL 2021

ACCIÓN	OBJETIVO	PROCESO	ACTIVIDAD	META	POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO	RESPONSABLE	INDICADORES DE MEDICIÓN	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Satisfacción de las necesidades del trabajador para obtener el mejor rendimiento	difundir y promover los programas de salud, educación, social y recreación de personal destacado	Programa de Salud	campaña vacunación (influenza)	80% participación de los trabajadores en el programa de salud	Informe y registro de la campaña	bienestar social	nro. De participantes/ el total de trabajadores					X										
			campaña odontología							X												
			campaña CUIDADO DE LA PIEL Limpieza facial masculina y femenina Masajes descontracturantes																X			
			Exámenes médicos ocupaciones para el personal administrativo de Pardos Chicken S.A.C	80% de personal administrativo del Grupo Pardos Chicken S.A.C con aptitud para laborar							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			promocionar de descuentos corporativo con Bodytechperu	80% participación de los trabajadores en el programa de salud	Registro de afiliados	bienestar social	nro de afiliados/ nro de trabajadores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			afiliación y promoción del personal destacado a la EPS	60% del personal afiliado a la EPS	Registro de afiliados	bienestar social	nro de afiliados/ nro de trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		convenios educativos: universidad, institutos, academias	50% de trabajadores en la participación del programa educativo	registros de trabajadores matriculados	bienestar social	nro. De matriculados/ el total de los convenios	X				X					X						
		orientacion de los beneficios sociales	80% de los trabajadores con la entrega de las cartillas de BB.SS	registro de entrega de las cartillas informativas de BB.SS	bienestar social	nro. Cartillas entregadas/total de trabajadores x 100	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
		actividades de integracion social: celebracion de cumpleaños, celebraciones conmemorativas (dia de la mujer,dia del trabajador dia de la madre, dia del hombre, dia del padre y navidad) dia de las profesiones	100% del cumplimiento de la actividad de integracion social	informe y registro de la las actividades de integracion	bienestar social	nro. Participantes afiliados /total de trabajadores x 100	X		X		X	X							X	X		
		visitas mensuales al personal destacado en las empresas clientes	100% del cumplimiento de la actividad de integracion social visitas periodicas semanales y mensuales al personal	Informe y reporte de visitas	Bienestar Social	nro. visitas /total de empresas clientes x 100	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Campaña circos, teatro y centros recreativos para niños: Divercity, Coney Park.				X		X	X														
	Mini Olimpiadas : voley y futbol (setiembre)												X									
	Promo mails (personal, supervisores, administradores)	Registro de Correos		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			comunicación presencial con los trabajadores destacados		Informe de visita			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			

Tabla 2: Fuente Bienestar Social

2.2 Propósito del puesto y funciones asignadas

Dentro de Bienestar social el principal propósito es lograr que el trabajador se sienta bien realizando sus labores y transmitir esa misma sensación en el momento del servicio a nuestros comensales, compañeros, familiares, etc.

Y para esto, la función que se destaca dentro de la empresa son los siguientes:

- Asesoramiento permanente al personal y Resolución de Conflictos.
- Revisión en procesos de Roles Pago, Credenciales y Archivo General.
- Coordinación y asesoramiento a Gerencias y Subgerencias, jefes de Oficina y/o jefes departamentales sobre novedades a fin de evitar litigios laborales, vistos buenos.
- Supervisión y observación de sanciones leves y graves.
- Difundir, aplicar y supervisar el fiel cumplimiento de Políticas y Procedimiento de RR. HH (Selección, Contratación, Bienestar) y las emitidas la Dirección de RR. HH.

2.2.1 Planificación para la vigilancia, prevención y manejo de COVID 19 en

PARDOS CHICKEN S.A.C

1- Pardos Chicken S.A.C cuenta con un staff de profesionales de Gestión y Salud:

Tabla 3: Planeación y vigilancia COVID

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
ALMEIDA BRAVO JAIR ANTONIO	TRABAJADOR SOCIAL
NEYRA VERA GIAN CARLO	GERENTES RR. HH
CASTILLO CHUMPITA ROSA	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Salud de la ciudad de Wuhan informó de 27 casos de neumonía de causa desconocida con síntomas que aparecieron el 31 de diciembre de 2019. Contacto conjunto con determinados mercados mayoristas de productos del mar, pescado vivo y animales en Wuhan sin identificar la fuente. El mercado se cerró el 1 de enero de 2020. El 7 de enero de 2020, las autoridades chinas identificaron al "nuevo coronavirus" como el agente causante del brote de un nuevo virus. Se denominó SARSCoV2 y la enfermedad se denominó COVID19. La secuencia fue compartida por las autoridades chinas el 12 de enero. La epidemia de Covid19 se extendió rápidamente, la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia el 11 de marzo de 2020. El 6 de marzo de 2020 se informó el primer caso de coronavirus en Perú. Se sabe que el 16 de marzo de 2020 entró en vigencia el Decreto 044- 2020 PCM. Declara emergencia nacional por la grave situación que ha afectado la vida del pueblo peruano debido a la vigilancia. La pandemia de coronavirus en el continente. La exposición al virus SARSCoV2 producido por COVID19 presenta un riesgo biológico debido a su naturaleza epidémica y alta transmisibilidad. Dado que el lugar de trabajo es un espacio constitutivo de exposición e infección, deben considerarse medidas de seguimiento, prevención y control.

Asimismo, PARDOS CHICKEN continúa con su compromiso y el cumplimiento de la norma RM-239-2020-MINSA y coordina todos sus estándares, protocolos y procesos en preparación del "Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID19".

2- OBJETIVOS

- Objetivo General

Establecer pautas para la vigilancia, prevención y atención médica de los

trabajadores en riesgo de exposición a SARSCov2 (COVID19).

- Objetivo Específico

Prevenir y reducir la transmisión de infecciones respiratorias como el coronavirus en el lugar de trabajo.

3- DISPOSICIONES GENERALES

I- Definiciones Operativas

- Estado de Emergencia: Es uno de los regímenes de excepción que puede dictar el gobierno de un país en situaciones excepcionales como el caso de una Pandemia.
- Coronavirus: Generalmente causa infecciones respiratorias. Estas infecciones pueden variar desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio agudo severo (SARS). Nuevo coronavirus detectado causa la enfermedad COVID – 19.
- COVID - 19: Recientemente se han descubierto infecciones causadas por el coronavirus y todavía no existe una vacuna o cura definitiva para él.
- SARS-CoV-2: El coronavirus causa la enfermedad por coronavirus (COVID-19)
- Protocolo Coronavirus: Conjunto de lineamientos con el fin de prevenir, mitigar y controlar un posible escenario de infección por Coronavirus COVID-19.
- Alejamiento Social: Medidas para el control de infecciones. El objetivo de la distancia física es reducir el riesgo de contacto entre personas infectadas y no

infectadas para minimizar la propagación de la infección.

- Asumir la responsabilidad de la salud y seguridad de los trabajadores: Los profesionales de la salud y otros de los servicios de seguridad y salud en el trabajo ejercen la función de gestionar y vigilar la salud de los trabajadores en el ámbito de la ley núm. 29783 de seguridad y salud en el trabajo. Entre sus características se incluyen la prevención, el seguimiento y el control de riesgos de Covid 19.
- Alta Epidemiológica: Transcurrido 14 días para el caso de COVID-19 leve, luego del inicio de síntomas, el caso estará en condiciones de alta, siempre que se cure clínicamente (sin síntomas durante al menos días). Dado el curso clínico, el médico tratante puede recomendar más pruebas de diagnóstico y posponer el alta.
- Sospecha de contagio: Aquellos que cumplen con uno de los siguientes criterios clínicos:
- El paciente presenta síntomas de infección respiratoria aguda, tos o dolor de garganta y uno o más de los siguientes signos / síntomas: malestar general, fiebre, dolor de cabeza, congestión nasal, dificultad para respirar (advertencia de signos), anosmia (el gusto desaparece) Olor (anosmia).
- El paciente tiene una infección respiratoria aguda grave (IRAG: infección respiratoria aguda con fiebre o temperatura actual de 38 ° C, tos, ocurrida en los últimos 10 días, requiere hospitalización).
- Probabilidad de caso

Personas que cumplen con alguno de los siguientes criterios:

- a. Vinculado epidemiológicamente a un grupo de casos con antecedente epidemiológico de contacto directo con casos posibles o confirmados, o con al menos un caso confirmado en el grupo después del inicio de los síntomas.
- b. Imagen de tórax sospechosa que muestra hallazgos radiográficos sugestivos de COVID 19.
 - Radiografía tórax: La opacidad es oscura, a menudo de forma redonda y se distribuye periféricamente y sub-pulmonar.
 - TC de tórax: Las cataratas bilaterales múltiples suelen tener forma redonda y se distribuyen periféricamente y sub-pulmonar.
 - Ecografía en pulmones: Línea pleural gruesa, línea B (multifocal, discreta o confluyente), fusionada con o sin broncoscopia aérea
- C. Personas que han desarrollado recientemente anosmia (pérdida del olfato) o senilidad (pérdida del gusto) sin otra causa identificable.

➤ CASO CONFIRMADO:

- Casos de infección por COVID-19 sospechada o potencialmente confirmada por laboratorio mediante una prueba molecular de SARS-CoV2 positiva.
- Los casos sospechosos o probables con una prueba de antígeno positiva para la infección al COVID-19.
- De ser sospechosos o posibles con pruebas serológicas (ELISA, inmunofluorescencia, quimioluminiscencia y electroluminiscencia) que reaccionan con IgM o IgM / IgG para la infección.
- Casos asintomáticos de COVID19: Sin signos o síntomas compatibles con COVID19, prueba molecular positiva para SARS CoV2 o prueba serológica o

antigénica positiva (ELISA, inmunofluorescencia, luminiscencia química), personas asintomáticas identificadas mediante estrategias de búsqueda activa.

- Equipo de protección personal (EPP): Este se proporciona a cada trabajador para protegerlo de uno o más peligros que pueden ocurrir en el lugar de trabajo y pueden poner en peligro la seguridad y la salud. Equipo, materiales y ropa personal. El EPI es una alternativa temporal y complementaria a las medidas cautelares colectivas (gestión y gestión ambiental).
- Grupo de riesgo: Personas cuyas características individuales están asociadas con una mayor vulnerabilidad y riesgo de complicaciones. Por tanto, las autoridades sanitarias identifican los factores de riesgo como criterios sanitarios. Experiencia de enfermedad y complicaciones con Covid19, como ser constantemente evaluado y evidenciado entre los 65 años y más, comorbilidades como: hipertensión, hipertensión, diabetes mellitus, obesidad, enfermedad cardiovascular, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros inmunosupresores condiciones y otras condiciones establecidas por el Servicio Nacional de Salud con base en evidencia futura.
- Aquellos puestos de trabajo que podrían tener riesgo de Exposición a SARS-CoV-2: Son de diferente nivel de riesgo a una exposición al SARS-CoV-2, que dependen mucho del tipo de actividad que realizan. Los niveles de riesgos se clasifican en:
 - Bajo riesgo: No requieren contacto con personas que se sabe o se sospecha que están infectadas con SARSCoV2 y no tienen contacto cercano y frecuente con el público a menos de 1,5 metros. O cuando se pueden utilizar o establecer barreras físicas para desarrollar actividades laborales.
 - Mediano riesgo: Los trabajos de exposición moderada son trabajos que requieren un contacto cercano y frecuente a menos de 1,5 metros del público

en general.

- Alto riesgo: Abordar el riesgo potencial de exposición a casos sospechosos o confirmados de COVID 19 u otros empleados que se someten o cuidan a pacientes con COVID 19, pero que no entran en contacto con aerosoles mientras están en el lugar de trabajo
 - Muy alto riesgo: Se debe confirmar la obligación de contactar con casos sospechosos y / o confirmados de exposición a aerosoles de COVID 19 en el lugar de trabajo durante ciertos procedimientos médicos o de laboratorio (manejo de muestras de casos sospechosos o confirmados).
- **HIGIENIZAR Y DESINFECTAR EL LUGAR DE TRABAJO**

En los locales de Pardos Chicken, se establece tres niveles de acción:

- Limpieza y desinfección del puesto de Trabajo: La limpieza de cada puesto de trabajo es responsabilidad de cada colaborador, quien usará solución desinfectante proporcionada por la compañía, esta actividad se debe realizar por cada colaborador de manera diaria.
- Limpieza y desinfección de áreas comunes: La limpieza de áreas comunes, puertas, ventanas y demás áreas de alta exposición será realizada por el personal asignado a la limpieza y se realiza de manera diaria.
- Desinfección por pulverización o nebulización: la desinfección se realiza con frecuencia semanal, por personal del área de mantenimiento o por una empresa tercera especializada, la programación será válida siempre y cuando el uso de las oficinas o instalaciones este siendo usada para actividades propias.

-

Tabla 4: Desinfección y limpieza

TABLA DE DOSIFICACION DE QUIMICOS						
N°	PRODUCTO	APLICACIÓN-USOS	DOSIFICACIÓN	FORMA DE PREPARACIÓN	TIEMPO CONTACTO	ENJUAGUE
1	Lejía Común (Hipoclorito de sodio al 4.65%)	Desinfección de superficies inertes como mesas, sillas, envases, etc	200 ppm 4ml de lejía/ 1 lt de agua	Preparar de forma manual en un balde echar 4ml de lejía por lt. de agua. Verter la dilución en un pulverizador y atomizar en la superficie requerida.	5 minutos	NO
		Pisos de comedor, oficinas	400 ppm 8 ml de lejía/ 1 lt de agua	Preparar de forma manual en un balde echar 8 ml. de lejía por lt. de agua. Realizar el proceso por el método de moqueo.	5 minutos	NO
		Pediluvios	500 ppm 10 ml de lejía/ 1 lt de agua	Preparar de forma manual en un balde echar 10 ml de lejía de agua. Humedecer el felpudo o tela totalmente.	5 minutos	NO
2	Oasis Pro 14 (Amonio cuartenario)	Pediluvios, superficies, etc	20 ml de Oasis Pro 14/ 1 lt de agua	Preparar de forma manual en un balde echar 20 ml de Oasis Pro 14 por 1 lt. de agua.	5 minutos	NO

- **MEDIDAS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

PARDOS CHIKEN Proporcione máscaras faciales desechables o máscaras faciales comunitarias a sus colegas, si corresponde Anexo 3: del RM 972 - 2020 MINSA, la periodicidad de entrega será según el desgaste de las mascarillas descartables será como mínimo 4 semanales y en el caso de mascarillas comunitarias será como mínimo 4 mensuales, todas serán registradas en el formato GSM-P-05-F05 Proporcionar equipo de protección personal. Para los empleados con alto riesgo de exposición, se proporcionará los EPP de acuerdo con el Anexo 3 del RM 972 2020 MINSA.

- **MONITOREO, VIGILANCIA PERMANENTE DE COMORBILIDADES**

RELACIONADAS EN EL CONTEXTO DE TRABAJO FRENTE AL COVID-19

Diariamente se recibe el reporte de medición de temperatura de los colaboradores que presenten mayor a 37.5 °C de todas las sedes, donde el médico ocupacional juntamente con el Trabajador Social serán los encargados de Supervisar o gestionar

el seguimiento clínico de los trabajadores.

En caso algún colaborador sea detectado con más de 38 °C deberá retornar a su domicilio, posterior a ello deberá acercarse al puesto de salud más cercano.

- **USO DE MASCARILLA**

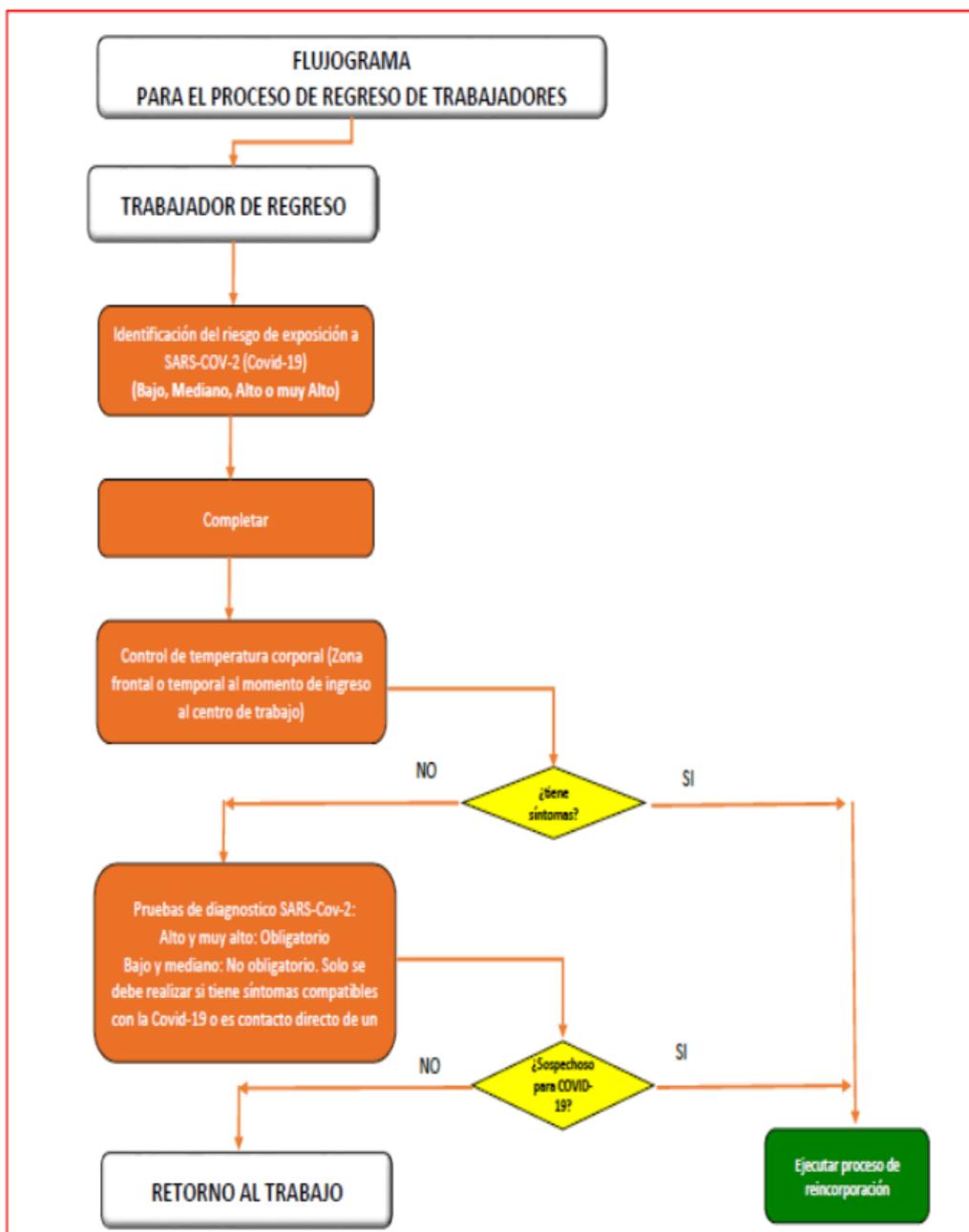
- Mientras se esté utilizando el naso bucal se debe evitar tocarlo.
- Debe realizarse el cambio cada 4 horas, si el naso bucal se humedece o ensucia, debe ser cambiado por otro limpio y seco.
- Cuando se retire el naso bucal sucio, debe ser tocado únicamente de los bordes o el elástico.
- Cambiarse los guantes y lavar con abundante agua las manos.
- Desecha las mascarillas en un contenedor de residuos con riesgo biológico.
- Al finalizar se debe realizar el lavado de manos.

Figura 17: Correcto uso de mascarilla



ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE RETORNO DEL TRABAJADOR

Tabla 5: Flujograma retorno laboral



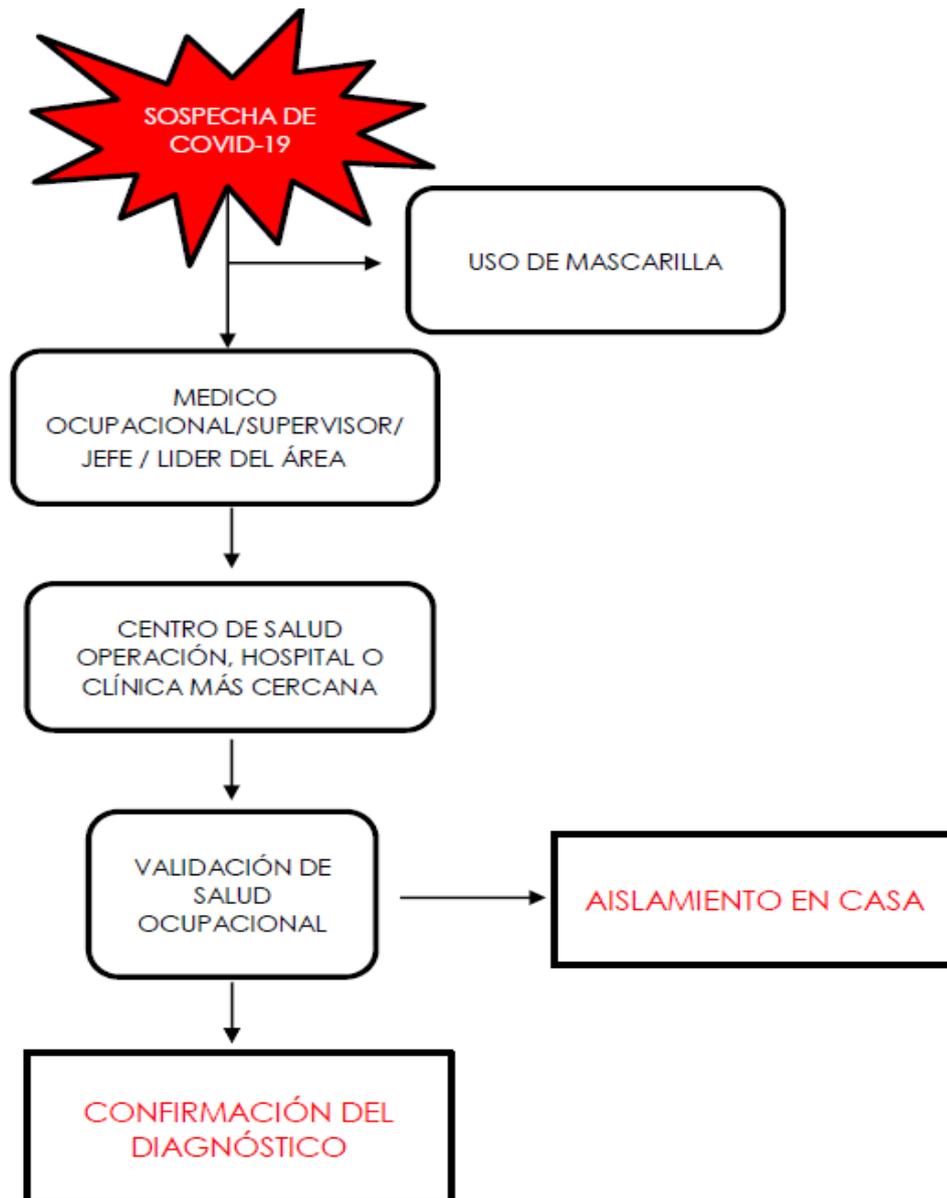
PROCEDIMIENTO DE LAVADO Y DESINFECCIÓN DE MANOS

Tabla 6: Lavado y desinfección de manos

<p>1 Abrir el caño / Accionar el pedal</p>  <p>Regular el flujo para evitar salpicaduras de agua</p>	<p>2 Humedecer las manos</p>  <p>Mojar las manos hasta la base del codo.</p>	<p>3 Pre - lavado</p>  <p>Aplicar jabón (*) Usar escobilla Duración: por lo menos 20"</p>	<p>4 Enjuagar</p>  <p>Con abundante agua, eliminar la espuma.</p>
<p>5 Lavado</p>  <p>Aplicar jabón (*) Friccionar manos Duración: por lo menos 20"</p>	<p>6 Enjuagar</p>  <p>Con abundante agua eliminar la espuma.</p>	<p>7 Secar</p>  <p>Con papel toalla, empezando por los dedos, finalizando en los codos.</p>	<p>8 Cerrar el caño</p>  <p>En caso sea necesario. Con ayuda del papel toalla</p>
<p>9 Aplicar Gel Desinfectante</p>  <p>Con ayuda del papel toalla o el codo tomar una pulsación de alcohol gel</p>	<p>10 Eliminar Papel Toalla</p>  <p>Las manos no deben tener contacto con el recipiente de residuos</p>	<p>11 Desinfección</p>  <p>Friccionar las manos, dedos, uniones, restregar.</p>	<p>12 Secar</p>  <p>Esperar la evaporación</p>

- ACTUACIONES GENERALES PARA PROCEDIMIENTOS DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE LA POSIBLE SOSPECHA DE INFECCIÓN POR EL CORONAVIRUS COVID -19

Tabla 7: Acciones frente a sospecha de contagio COVID



2.3 Actividades administrativas

2.3.1 Recupero y armado de subsidios

- Trámite para el recupero de subsidios de incapacidad temporal, maternidad, lactancia y sepelio.
- Armado de expediente para su presentación en Prestaciones Económicas.
- Cálculo de subsidio.
- Seguimiento de expediente hasta la confirmación de la fecha de pago.
- Cobro de cheque en la entidad bancaria asignada por ESSALUD y entrega a gerencia para su depósito correspondiente.

2.3.2 Proceso de recepción descansos médicos y canjes

OBJETIVO:

Asegurar que el colaborador entregue dentro de las fechas óptimas su DM una vez entre en proceso de subsidio, de esta manera se evita un futuro descuento o una demora en el proceso.

PROCESO:

- Validar certificados médicos obtenidos mediando un médico particular.
- Corroborar el sustento de acuerdo al diagnóstico brindado.
- Gestionar el armado del expediente para el canje en el CEVIT.
- Confección de carta con su respectivo sustento.
- Subsanan observaciones de acuerdo al caso y si ha sido observado.
- Revisión constante en web ESSALUD hasta obtener CITT.

DESCANSO MÉDICO PARTICULAR: Es aquel documento que ya se encuentra en proceso de subsidio y requiere documentos que sustenten su validación ante ESSALUD.

Figura 18: Modelo Dm Particular

DESCANSO MÉDICO PARTICULAR



CITT ESSALUD: En respuesta a la verificación de un DM Particular que corresponde a subsidio.

Figura 19: Modelo CITT Essalud

Detalle de CITT

<p>A6746566821</p> <p>DNI: 42343637 GAMARRA GONZALES FREDY</p> <p>DEL 25/05/2021 AL 01/06/2021 8 día(s)</p> <p>ENFERMEDAD COMUN</p> <p>RUC 20330262428</p> <p>8495-2021-NIT-0045120</p>  <p>28/06/2021 23:35:11 41550905</p>

2.3.3 Proceso y registro derechohabientes

OBJETIVO:

Asegurar que cada nuevo ingreso desde el inicio de sus actividades cuenta con el seguro

correspondiente y sus familiares directos.

PROCESO: Para realizar dicho registro se solicita documentación adicional, la cual es confidencial y solo de uso BIENESTAR SOCIAL.

1- CÓNYUGE:

- 1 copia de DNI del Titular.
- 1 copia de DNI del Cónyuge.
- 1 copia de la Declaración Jurada de Cónyuge
- 1 copias del Acta o partida de Matrimonio Civil.
- Se registra dentro de plataforma.
- Se confirma registro al colaborador.

2- CONCUBINA (O):

- 1 copia de DNI del Titular.
- 1 copia de DNI de la Concubina.
- 1 copia notariada reconocimiento unión de hecho.
- Se registra dentro de plataforma.
- Se confirma registro al colaborador.

3- HIJOS CON MENORÍA DE EDAD

- 1 copias de DNI del Titular.
- 1 copias de DNI del Hijo.
- Se registra dentro de plataforma.
- Se confirma registro al colaborador

4- HIJOS CON MAYORÍA DE EDAD INCAPACITADOS DE MANERA TOTAL O PERMANENTE PARA REALIZAR TRABAJO:

- 1 copia de DNI del Titular.
- 1 copia de DNI del Hijo.
- 1 copia de partida de nacimiento.
- 1 copia carnet de CONADIS.
- Se registra dentro de plataforma.
- Se confirma registro al colaborador

5- GESTANTE DE HIJO EXTRAMATRIMONIAL:

- DNI del Titular.
- DNI de madre Gestante.
- Copia simple reconocimiento de paternidad.
- Se registra dentro de plataforma.
- Se confirma registro al colaborador

2.3.4 Registro y validación licencias por paternidad

3.3.4.1 Base legal

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

Artículo único. Modificación del artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Se modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, en los siguientes términos:

“Artículo 2.- De la licencia por paternidad

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.

c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.

c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre. (El Peruano)

OBJETIVO:

Asegurar que cada padre dentro de nuestros restaurantes y oficinas, puedan gozar de sus días por paternidad con los sustentos correspondientes.

PROCESO:

- Llenado de formato (10) días desde el nacimiento del menor.
- Acta de nacido.
- Confirmar con líder de restaurante las fechas que serán tomadas.
- Registro dentro de plataforma.

2.3.5 Registro, validación y control descuento por planilla

OBJETIVO:

Generar descuentos a largo plazo sin perjudicar de manera grave al trabajador.

Dichos descuentos pueden ser por los siguientes motivos: DESCANSOS MÉDICOS, CANJES, SUBSIDIOS y FALTAS JUSTIFICADAS QUE NO TENGAN UN DESCANSO MÉDICO, etc.

PROCESO:

- Llenado de formato con previo aviso.
- Se indica el monto a descontar.

- Confirmar con líder de restaurante el motivo del descuento.
- Registro dentro de plataforma.

2.3.6 Convenios institucionales

OBJETIVO:

Crear el entorno de trabajo óptimo para los empleados y sus familias, y brindar oportunidades de crecimiento, recreación y salud

BENEFICIOS SOCIALES

Tabla 8: Beneficios Sociales

TIPO DE BENEFICIO	TIPO	CONVENIOS	INSTITUCION	ALCANCE
EDUCATIVO	EDUCATIVO	UNIVERSIDAD	UTP	Anfitrión, cónyuge, conviviente e hijos.
	EDUCATIVO	UNIVERSIDAD	UCH	Anfitrión, cónyuge, hijos y hermanos.
	EDUCATIVO	UNIVERSIDAD	USIL	CPEL (solo anfitriones); Post grado "CPEL" (anfitriones, conyugues), USIL INTERNACIONAL AL BUSINESS SCHOOL (EPG)
	EDUCATIVO	UNIVERSIDAD	PUCP	Anfitrión, cónyuge, hijos y padres
	EDUCATIVO	UNIVERSIDAD	UPN	Anfitrión, conyugue, hijos, padres y hermanos
	EDUCATIVO	UNIVERSIDAD	IPAE ZEGEL	Anfitrión, cónyuge e hijos; en caso sea soltero: padres y hermanos.
ENTRETENIMIENTO	ENTRETENIMIENTO	ENTRETENIMIENTO	Promoticket	Anfitrión, familia y amigos
	ENTRETENIMIENTO	ENTRETENIMIENTO	Coney Park + Yukis	Anfitrión, familia y amigos
	ENTRETENIMIENTO	ENTRETENIMIENTO	Estudio Fotográfico El Álbum del Abuelo	Anfitrión, familia y amigos
	ENTRETENIMIENTO	ENTRETENIMIENTO	Granja Villa	Anfitrión, familia y amigos
SALUD	SALUD	CLINICA DENTAL	Multident	Anfitrión, cónyuge, conviviente, hijos, hermanos y padres

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 Teoría y la práctica en el desempeño profesional

La salud social es una satisfacción común de una sucesión de factores, y es una condición para responder a las calidades de vida humana en la sociedad. Esta situación se manifiesta en todos los elementos de la vida humana en armonía social. Estos elementos de vida social se recopilan evaluando el nivel alcanzado en satisfacer de las exigencias sociales básicas. Por lo tanto, bienestar social está materializada en todos los elementos que se relacionan con la salud, la educación, la vivienda, los bienes de consumo, el desarrollo urbano, la seguridad y el medio ambiente.

➤ Bienestar de la ciudadanía mediante el tiempo

Naturalmente, para comprender el estado del bienestar social de la comunidad en un período específico, es necesario compararlo con el estado del bienestar pasado de la comunidad.

La investigación económica y social revela el crecimiento económico y el desarrollo económico de diferentes sociedades. Por tanto, se dice que los niveles de felicidad de las personas aumentan con el tiempo.

Nuestras opiniones también indican que esto ha aumentado significativamente. Si consideramos la calidad, cuantía de servicios y bienes que las personas pueden satisfacer sus necesidades. Si se compara con lo que tenemos antes, nos daremos cuenta de las mejoras que tenemos.

El bienestar social está integrado con el procedimiento integral de desarrollo financiero. Sin embargo, un aumento socioeconómico comprobado no significa

necesariamente que el desarrollo económico irradie la mejora del bienestar de la ciudadanía.

➤ Papel del Estado en la mejora del bienestar social

El Estado, es una entidad que juega un papel importante en el incremento y mejora del bienestar a través de sus políticas económicas. Por ejemplo, el estado ha formulado políticas y medidas destinadas a redistribuir mejor los ingresos. Solo si se aplican de manera eficaz, se puede mejorar el bienestar de las personas de un país.

Sin embargo, si el país no ejecuta bien estas normas, el efecto llegara a ser contraproducente. Entonces, entre ellos, la corrupción reducirá el bienestar social y lo mismo ocurrirá con la asignación ineficiente de recursos.

Ante este dilema, algunas personas coinciden en que el estado es responsable de optimizar el bienestar social, mientras que otros abogan por restringir la influencia del estado para erradicar su ineficiencia. (Fortún, 2019)

En 1947, la OMS lo definió como "un estado de aspectos físicos, mentales y sociales completos, no solo una ausencia de enfermedad".

El bienestar físico sucede cuando cada persona aprecia que algunos de sus funciones u órganos están dañados; el cuerpo está funcionando de manera efectiva y tiene la capacidad física adecuada para enfrentar los diversos desafíos de las actividades de la vida de cada persona.

El bienestar mental se manifiesta mediante ciertas habilidades: a) Formarse y poseer inteligencia. b) Procesar la información y actuar sobre ella. c) Identificar valores y culturas. d) Tomar alguna decisión bien pensada y ponerla en práctica. e) Entender nuevas ideas.

El Bienestar emocional -no mencionado por la OMS- es la capacidad de manejar emociones, no significa comprimirlas, sino hacerlas sentir cómodas y comportarse adecuadamente. La realidad es que la ciudadanía que tienen capacidad para resolver conflictos, tensiones, y son flexibles, disfrutarán mejor la vida.

El bienestar social se puede decir que es un concepto desarrollado para los llamados "problemas sociales". Este último apareció en la época XIX y está relacionado con el sufrimiento de la clase laboral a raíz de la Revolución Industrial. Ha sido repetido por intelectuales, políticos y figuras religiosas. En mi opinión, las restricciones son complicadas porque afectan la relación de una persona con todos los aspectos de la vida. Su importancia es tan grande que opta por hacer un pequeño recorrido histórico para comprenderlo mejor.

Graaff (1967) cree que "la felicidad es un estado mental reconocible, y el elemento de la felicidad es un estado de conciencia". (Indicador sintético de Bienestar Municipal de Andalucía)

"El bienestar social también se define como un conjunto de satisfacción material y no material, esto ocasiona una sucesión de condiciones en la ciudadanía y las comunidades. Estas condiciones no pueden atribuirse a los niveles de ingresos, sino que incluyen otros aspectos importantes de la supervivencia humana, como la salubridad, educación, grado de aprendizaje, nivel de servicio, infraestructura, vivienda, seguridad, medio ambiente, etc. (Fundación Argentaria, 1995)"

Moix señaló que la idea de bienestar social estará relacionada con la problemática social de la ciudadanía. Por tanto, señaló que las agrupaciones políticas tienen la responsabilidad de prestar más atención a las exigencias más urgentes de los ciudadanos

desafortunados, pagar con fondos públicos y pasar la protección correspondiente. (Chasco y Sánchez)

El bienestar es la sensación cuando todas las necesidades físicas y psicológicas de una persona se satisfacen, se presentan y animan las expectativas de los proyectos de vida que la sustentan. El deseo de futuro, y la probabilidad de realizarse a corto, corto y medio plazo, son cruciales en este sentimiento. A partir de estas consideraciones, el bienestar social llega a transformarse en la satisfacción que notan los individuos que integran la comunidad en cuanto a sus necesidades más importantes a más redundantes, así como las perspectivas ideales y la viabilidad de alcanzarlas dentro de un rango de periodo aceptable. El bienestar social comienza con el bienestar financiero, el cual está relacionado con la manera en que se distribuyen los recursos en la comunidad, el retorno o remuneración del trabajo realizado y los riesgos que enfrenta cada emprendimiento económico. Por tanto, el bienestar económico responde a las necesidades hereditarias del individuo y debe garantizar su comodidad permanente en la herencia y la mejora que implican sus deseos.

Las intervenciones en el trabajo social se llevan a cabo en diversos campos de los servicios y el bienestar sociales, también como en otros campos comunitarios, salud social, derechos humanos y otros campos. Se desempeña en diferentes departamentos de la administración pública (autonómica, central y local), organizaciones no gubernamentales y sectores comerciales. En estos campos de intervención profesional, las diversas actividades desarrolladas por los trabajadores sociales se clasifican en los denominados "campos profesionales", que se definen como: "grupos de funciones profesionales afines". (Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de España, 2003, 17). A su vez, esta área se precisa como "la

capacidad inherente de actuar sobre posiciones y transacciones" (Diccionario de la Real Academia Española, 2001). Por lo tanto, esta área incluye agrupaciones de cargos que se relacionan y acciones específicas del puesto.

En tal sentido, para comprender la situación y problemática en la que Pardos Chicken reflejaba falencias en el desarrollo del área de trabajo en relación con el Bienestar social de los trabajadores, requería comprender y analizar los temas concernientes a ello, sus relaciones y correspondencia entre sí. Esta intervención tiene como objetivo no solo la interacción competitiva y los procedimientos que se desarrollan en el contexto social, sino su influencia en la relación profesional, como: el lenguaje que se edifica, el ambiente de la relación que se forma entre el o la personal social y los receptores, la esencia, la metodología, el método y la intención que como motivo último determinara dicho acto en la participación profesional.

1. BIENESTAR SOCIAL

Bienestar social es una definición muy significativa, que se define de muchas maneras en las teorías económicas y sociales. En la época de 1960, comenzó una investigación más rigurosa.

Hernández (1991) indica que: "La función de medir la felicidad es establecer la correspondencia mediante el mundo conceptual y el mundo real". Filosóficamente hablando, el concepto de felicidad y sus elementos constitutivos han sufrido importantes cambios con el paso del tiempo desde la antigüedad. El pensamiento de Aristóteles afirma que "la mejor vida, ya sea para un individuo o una ciudad común, es una vida acompañada de virtud y con recursos suficientes para participar en el acto de la virtud".

Amartya Sen, ganador del premio Nobel de Economía (1998), hizo algunos aportes a la discusión teórica y estructural de la felicidad, y propuso dos elementos

involucrados en la idea, que constituyen nuestras principales visiones actuales sobre el bienestar personal, ambas provienen de una Perspectiva filosófica y psicológica. Primero, asocia la felicidad con tener una "buena posición" (felicidad material), por otro lado, distingue la felicidad del concepto de "estar bien" o "felicidad" (personal). , Salud mental). El primer concepto hace alusión a la cabida de la disponibilidad de carga material. El segundo define los estados internos y psicológicos que se pueden lograr mediante el esfuerzo personal.

➤ **Tipos de estado del bienestar.**

Lebeaux y Wilensky clasifica al bienestar en dos aspectos, que definen al bienestar en:

- A) Residual. El concepto de residuo establece que los proveedores de asistencia social solo deben actuar con este propósito cuando la "estructura normal" sea insuficiente. El estado requiere una mínima intervención en los asuntos de bienestar social e insiste en que los familiares y el mercado son la "estructura normal". Solo cuando estos mecanismos sean insuficientes, el Estado debe ser el garante de que se cumpla con el mínimo de estas ayudas. Las virtudes de los ciudadanos son el principal criterio para moldear su bienestar, no la necesidad.
- B) Institucional. Visualiza el servicio como un componente básico y continuo de la sociedad nacional. Alentar al país a ampliar el alcance de los servicios.

Además, agregó que es necesario comprender correctamente los tres tipos de bienestar, a partir de los cuales se puede reconocer la diversidad y matices que los países abordarán en sus políticas. Por tanto, muestra: a) bienestar social; b) finanzas; c) ocupación. La primera clase de estas clases de bienestar se refiere a las prestaciones sociales, la segunda categoría son los subsidios y deducciones, y la tercera categoría es la remuneración y los derechos obtenidos de las actividades laborales. Por lo que se

puede inferir que Titmuss incluyó un nuevo estándar en su segunda categorización. Si el primer aspecto de nuestra revisión es el papel del Gobierno en la provisión de bienestar, ahora se deben garantizar ciertos aspectos del bienestar.

A nuestro pensar, el concepto de bienestar social se refiere a una forma de respuesta a la demanda o una manera de accionar social exclusiva de las empresas capitalistas avanzadas. Se desarrolla a través de la intervención en el desarrollo social en el marco de la organización política de la norma de bienestar. Hasta las políticas implementadas en la gran red de métodos de resguardo social -entre otras formas- son principalmente responsabilidades públicas. Según este método, la relación entre los servicios y el bienestar social llega a ser muy estrecho, lo que se puede decir que es "inclusivo" o "instrumental". Según el significado de los servicios sociales que utilizamos, esto se entiende como uno de los campos de la salud social, o una de sus herramientas.

2. DESARROLLO PERSONAL

Es el proceso de un individuo que se enfoca en descubrir ciertos aspectos y ponerlos en práctica para mejorar su bienestar, virtudes, capacidades y habilidades. El propósito es vivir de manera equilibrada, en armonía con el cuerpo y la mente.

➤ **Como implementar el desarrollo personal:**

- **Autoconocimiento:** La autoconciencia es la capacidad de una persona para descubrir y fortalecer sus habilidades. Conozca sus debilidades, fortalezas y características. Por lo tanto, para comenzar este proceso de cambio, debe comenzar a comprenderse a sí mismo. Es una buena idea crear una lista de todo lo anterior y luego organizar un plan de acción para implementarlo.
- **Objetivos:** La relación define la cultura institucional directamente relacionada

con el preliminar. Otro componente básico de la cultura institucional es la relación. En resumen, se puede dar la siguiente relación:

- **Plan de acción:** involucra una sucesión de acciones para lograr los objetivos que se plantearon previamente.
- **Recursos:** Para realizar estas acciones, también es importante evaluar los recursos que una persona tiene o puede tener. Por ejemplo, si un individuo quiere comenzar a meditar, puede tomar una clase con un experto o usar un video informativo sobre este ejercicio.
- **Resultados:** Debe tomarse el tiempo para cuidarse y realizar tareas que apoyaran para que ocurra el cambio. Por lo tanto, debe evaluar los resultados a mediano y medio plazo para comprender si este es un enfoque viable o si necesita hacer algún cambio que llegue a mejorar los resultantes que desea alcanzar.

No obstante, la mayoría de nosotros nos sentiremos muy satisfechos porque hay muchos menos, ya que afortunadamente, la felicidad de nuestro progreso personal no depende claramente de lo mucho que tenemos o hemos logrado, sino de nuestras percepciones y de nuestras metas que nos propongamos. Podemos ser feliz, aunque no fuéramos ricos, aunque vivamos una vida mediocre y sin nombre, suframos desilusiones, nuestros sueños se esfuman o no logramos todo lo que queremos. Sin embargo, por el mismo motivo, podemos sentirnos frustrados o muy frustrados, aunque objetivamente estemos en los ámbitos más significativos de la vida (dinero, salud, trabajo, estudio, reconocimiento, familiares, amor, ayuda social, aficiones, etc.)

➤ **Características del Desarrollo Personal**

- **Los valores** son aspectos que serán reflejo de sí mismos y serán identificables en la forma de conducirse ante los demás.

- **La humildad puede** ser considerada también como una virtud. Esto permite realzar el tipo de persona y ser humano que eres. Es decir, permite mostrar el verdadero valor de una persona.
- **El optimismo implica** mantener una postura firme y que además muestra tener fe ante la posibilidad de experimentar cambios positivos y pueda repercutir de buena manera ante otras personas.
- **La constancia** implica mantener una persistencia y mantener un objetivo fijo, esto permite mantenernos enfocados y lograr nuestras metas y objetivos.
- **El compromiso es** la exigencia que se mantiene a pesar de una dificultad o limitación.
- **El liderazgo facilita** la capacidad para tomar decisiones.
- **Relaciones interpersonales,** implica mantener una actitud abierta ante la posibilidad de tener una interacción más cercana y flexible, tanto a nivel personal como profesional.

➤ **Importancia del Desarrollo Personal**

La relevancia del desarrollo personal está en que se debe atravesar por una experiencia que supone un gran paso hacia la madurez. Durante este proceso se aprende de los errores y de sus diferentes consecuencias. Además, la persona comienza a tener un pensamiento que es más crítico y se centra en el aprendizaje.

Así mismo, aplicar la Autorreflexión permite al individuo realizar un análisis más profundo sobre sus propias capacidades, permitiendo tener un panorama más realista y objetivo.

3. CRECIMIENTO PROFESIONAL

El desarrollo profesional se refiere al desarrollo positivo que tiene un individuo cuando realiza sus ambiciones personales, profesionales mediante la preparación y desarrollo de habilidades. La decisión para el crecimiento profesional es a través de una mentalidad exitosa, en la que controlas tu vida con el pensamiento de mejorar tus habilidades y éxito.

Pensar en prepararse y crecer profesionalmente, implica asumir una actitud positiva y que anhela el éxito.

El procedimiento de desarrollo de los empleados y la satisfacción en el trabajo han derivado un aumento en número y escala, así como variantes en sus particularidades internas (variantes en la estructura financiera y organizativa). (Yamada y Montero, 2011). El proceso de desarrollo del empleado y la satisfacción en el trabajo son herramientas estratégicas de gestión que acceden a los gerentes interponerse en los lugares que se creen críticos, y proponer sugerencias de mejora oportunas para lograr mejor las metas, y corregir oportunamente los factores que pueden afectar su desempeño o motivación laboral (Arias, Portilla y Villa, 2008).

➤ **Como se logra el crecimiento profesional:**

Aunque realmente no existe método mágico para lograr rápidamente su desarrollo profesional, se puede ejecutar las siguientes sugerencias para ayudarlo a mejorarlo.

- Inteligencia emocional, A menudo es conocida como la posibilidad de reconocer y gestionar las emociones de uno mismo y otros.

Puede que esta no llegue a ser la habilidad más significativa para el desarrollo y el éxito en el trabajo, pero en diferentes casos es cierto. En un estudio de nuevos trabajadores que no efectuaron las expectativas dentro de los iniciales 18 meses de trabajo, el 23% de los empleados fracasaron debido a una baja inteligencia

emocional.

- Cultivar nuevas habilidades, No es fundamental cuál sea su función, no tiene importancia cuál sea su industria, la destreza de adaptarse a los cambios y un comportamiento positivo hacia el cambio pueden ser de gran ayuda para desarrollar una carrera exitosa. Nadie gusta quejarse, ya sea una variante de asiento o una gran empresa. En el plano empresarial siempre se evoluciona, es primordial no solo reconocer que el cambio es un destino de la vida, sino también probar otras estrategias para progresar en un entorno en constante cambio (¿recuerdas la aptitud de un crecimiento?).

Si se siente incómodo con las variantes constantes, ya esté en su agrupación o en su organización, anote sus reacciones y sentimientos en lugar de decirlos de inmediato. Al indicar cómo se siente y por qué se siente de cierto modo, podrá distinguir las "inquietudes razonables" de los "clamores" que quizás no sea necesario discutir con su equipo.

- Aplica la Ética, si no está dispuesto a invertir el tiempo y la energía necesarios para lograr sus objetivos, no podrá sentirse victorioso en un puesto. Los jefes de la empresa y los encargados de contratar están indagando personas que puedan hacer un trabajo adicional para disfrutar el éxito sin que se lo pidan.

Si quieres conseguir un trabajo o conseguir un ascenso, es fundamental perfeccionar tu ética profesional, así que tienes que de ejercitar tu estómago e invierte más tiempo para triunfar. O, si ser sobresaliente significa entender nuevas herramientas o habilidades, tómesese el tiempo para aprenderlas fuera de la hora de trabajo para que pueda pasar el tiempo en el departamento de modo más eficiente posible.

Lo que combina todas estas aptitudes blandas es un comportamiento positivo. Esto

puede parecer un cliché, pero creo que cada situación desafiante tendrá resultados positivos, que lo ayudarán a administrar su trabajo diario mientras hacen que los demás realmente quieran trabajar con usted. Estas aptitudes blandas son más dificultosas de educar, pero las recompensas pueden ser mayores, así que asegúrese de dedicar tiempo y energía a revisar y mejorar sus habilidades blandas.

4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Se comprende una cultura organizacional como los estándares y valoración bajo los cuales se basa una empresa. Algunos manuales se relacionan con la organización de la empresa, la forma en que se hace el trabajo e incluso cómo está conectada la fuerza laboral. Para Román Paradino, es el espíritu y el núcleo de la organización.

➤ **Componentes básicos de una Cultura Organizacional**

- Las leyes organizacionales
 - Estructura de liderazgo o tipo de poderes
 - Las conexiones de trabajo
 - Los valores de la organización
- Las conexiones precisan la cultura organizacional

Directamente relacionado con lo preliminar, otro componente básico de la cultura empresarial son las relaciones. En resumen, se puede dar la siguiente relación:

- **Relaciones verticales:** quiere decir, entre la zona baja del organigrama y varias más altas.
- **Relaciones horizontales:** Entre trabajadores del mismo grado.
- **Percepciones fuera de empresa:** Se basa en proveedores y clientes, la conexión con ellos y que la empresa los percibe.

Estas relaciones determinan el ambiente de la empresa, que es un factor que más entra a distinguir una organización de otras empresas. Para cuidarlos y promover la comunicación interna es primordial contar con los instrumentos adecuados. Este es el caso del portal empleado y gerente: el canal de información bidireccional clave en esta relación.

➤ **Importancia de la cultura organizacional**

Conocer las condiciones laborales de su organización puede detectar el nivel de retroalimentación que existe en cada proceso realizado, facilitando así los cambios necesarios para mejorar la eficiencia empresarial.

El entorno organizacional y cultural afecta la naturaleza de vida en nuestras personas y, por tanto, se reflejan nuestros productos y servicios. Por lo tanto, la percepción del entorno organizacional es una parte importante del comportamiento individual en la organización.

Mantener la cultura organizacional es importante, ya que ayuda a detectar los problemas del grupo de trabajo y a formar un equipo de pensamiento claro y positivo para administrar el negocio sin problemas.

5. SATISFACCIÓN LABORAL

Es el tema que más preocupa a los empleadores hoy en día. Siempre es importante considerar los motivos que no satisfacen el trabajo, eliminarlos y evitar problemas futuros.

En ciencia organizacional, "la satisfacción laboral puede ser la forma operativa más habitual y antigua de felicidad en la zona de trabajo" (Wright y Bonett, 2007:143).

Robbins (1996) está de acuerdo con el punto de vista de Weinert cuando define la satisfacción laboral. Básicamente, como el anterior, se centra en el nivel de satisfacción

y no satisfacción con la proyección de activismo o actitudes negativas, y lo define como "la actitud global del individuo hacia el trabajo". Las personas con alta satisfacción laboral tienen una actitud positiva hacia esto; una persona que no está satisfecha con su lugar tiene una actitud negativa hacia él" (p.81)

Muñoz (1990) precisa la satisfacción laboral en "porque en el ámbito de la empresa u organización, se dedican al trabajo que les interesa en un entorno que les permite sentirse cómodos. Atractivos, y percibe una sucesión de situaciones psicológicas-sociales. -Compensación económica según sus propias expectativas". (Página 76). De igual forma, define la insatisfacción de trabajo como "el sentimiento desagradable o negativo que percibe el sujeto en un entorno en el que se encuentra insatisfecho porque no le interesa trabajar dentro del ambiente de la empresa u organización. No le resulta atractivo y no lo es". Recibió una sucesión de compensaciones psicológicas-sociales-económicas que no cumplieron con sus expectativas"

➤ **Factores que implican en la Satisfacción Laboral**

- Remuneración
- Desarrollo y recreación
- Modelo de gerencia
- Instrumentos de trabajo
- Diversidad e igualdad
- Bienestar físico
- Implicación y comunicación con el personal
- Carga laboral



En conclusión, la satisfacción laboral es el estado donde se evidencia la felicidad o descontento del personal hacia su centro de labores, jefes y pares. Que transmite tranquilidad y alegría al momento de realizar sus labores y en general.

GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS COLABORADORES OPERATIVOS DE LA EMPRESA GRAÑA Y MONTERO PROYECTO INMACULADA – AYACUCHO, 2016.

Dentro de la investigación mencionada podemos indicar que, una de las primordiales preocupaciones de los trabajadores sociales como representantes de la acción social ha adquirido un papel prioritario en muchas naciones. Los conocimientos que ha adquirido este experto debido a las ciencias sociales, lo cual le posibilita interferir con la verdad social gracias a su forma de satisfacer las necesidades fue el feliz logro de las personas, familia, conjunto y colectivo. En la actualidad, en las organizaciones, las ocupaciones dentro de la ayuda social son fundamentales, pues el trabajo está ligado a la consecución de la felicidad ayudantes, de igual manera, los alumnos alargan su práctica a partir del enfoque del individuo-familia, del conjunto al colectivo, donde la colaboración del sujeto como individuo y objeto de su propia reforma. Trabajadores sociales, expertos cuyo primordial objetivo es cooperar a aumentar la condición de vida proporcionando apoyo psicosocial individuo y equipos de empleados son complejidad; participar en la construcción, operación y optimización.

La conciencia de los inconvenientes humanos y sociales derivados de trabajo, proporcionando a los gerentes e interesados todas las visualizaciones e información recopilada a lo largo de las ocupaciones prácticas. Disciplina de la ley que rige las ocupaciones expertas de Trabajadores sociales en el Perú (Ley No. 30112) donde se enfatiza que todos los asuntos de la sociedad deberían ser vistos y tratados en condiciones

favorables a sí misma felicidad, manteniendo una extensa comprensión de los procesos por los que atraviesan individuos, familias, equipos, empresas y sociedades; Comenzando a partir de participar en la formulación de políticas sociales, contribuir al desarrollo derechos humanos e impulsar la ejecución de los derechos y obligaciones de habitante. Los trabajadores sociales trabajan en diferentes superficies de participación, en ellos está el campo de la ingeniería civil de

Según Decreto-Ley 14371: Organizaciones con bastante más de 100 trabajadores, entre trabajadores y empleados, debería haber una dependencia capaz de lidiar con las interacciones laborales con la atención de inconvenientes laborales, permanentemente.

Por esta razón los participantes rescatan, que la medición de la satisfacción de los empleados con la intervención del área de Bienestar social, pueden contribuir a mejorar y / o robustecer la participación profesional de servicios sociales, por medio de planes de optimización y mejorar el ambiente laboral, así como reducir el índice de insatisfacción laboral dentro de la Empresa Graña y Montero.

INFLUENCIA DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FITOPAN S.R.L., AÑO 2014 (Vidal, 2015)

En este trabajo, se puede visualizar a preocupación en la que el trabajador social evidencia la preocupación sobre la calidad de vida de los trabajadores dentro y fuera de la empresa, el sentido falta de pertenencia y apego a la empresa, el desempeño profesional dentro de sus funciones, así como el bienestar social de todos los trabajadores de la empresa Fitopan SRL.

Esta investigación nos muestra la existente deficiencia organizacional en la empresa, afectando de manera negativa en el clima laboral organizacional, puesto que el

autoritarismo ejercido por la Gerencia general es la que afecta directamente el buen funcionamiento del bienestar de los trabajadores.

La falta de implementación de un programa de Bienestar social y laboral afecta directamente el clima de desempeño laboral en cualquier empresa, en cuento a la empresa FITOPAN SRL, se encontró necesario que se pueda aplicar un sistema de aplicación que permita al individuo mejorar su eficiencia y eficacia con programas de implementación de buenas políticas internas, buenas prácticas, respeto entre colaboradores, mayores oportunidades de crecimiento, así como desarrollo personal y profesional. Es decir, implementar un programa de bienestar social, no solo con el fin de conocer cuál es la percepción que tiene sobre la empresa, sino también cuál es la motivación que cada colaborador tiene frente a su trabajo y la condición de esta, de esta manera determinar el grado de incidencia en el clima laboral y sus conflictos para poder mejorarlo.

MEDICIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL EN LOS CANTONES DE LA PROVINCIA DEL AZUAY, AÑO 2011”.

Según lo mencionado por las autoras de la tesis, nos indican que el Bienestar social es el grupo de sentimientos de satisfacción tanto materiales como inmateriales, los cuales generan en las personas una secuencia de condiciones que no tienen la posibilidad de ser causados solo por el grado de renta, sino que además se hallan vinculados con otras condiciones con son: salud, enseñanza, servicios, casa, etcétera.

El interés de diversos especialistas por descubrir una correcta medición ha estado presente por diversos siglos, los inconvenientes involucrados con la paz conforman un desafío constante para quienes estudian la ciencia social.

El Bienestar social es un criterio abierto que fue determinado de diversas maneras es por esto que este trabajo tiene criterios para una idónea definición y medición

cuantitativa por medio de indicadores fines.

Por esto los inconvenientes involucrados con la paz Social han construido un desafío persistente para los investigadores de la Ciencia Social, quienes trataron de descubrir cuáles son los condicionantes y los primordiales componentes al igual que las probables medidas que logren influir la paz de una cierta sociedad.

A los diferentes autores de los estudios sobre confort Social, les resulta difícil empero no es labor imposible llegar a conceptualizar en una expresión concreta de lo cual involucra la paz debido a que lo definen como las emociones de satisfacción que generan en las personas y colectividades una secuencia de condiciones materiales, como el grado de ingresos, equipamiento de la casa, ingreso a la enseñanza, salud, etcétera.

El término de Bienestar social involucra puntos como estados de ánimos o propiedades psicológicas de los humanos, propiedades subjetivas que hacen que la medición de bienestar resulte compleja.

Es por ello que se puede concluir que Bienestar Social es un término que va más allá de la abundancia de bienes y servicios a la que tiene acceso la población, que tanto el estado como la sociedad son participantes de que se pueda velar por el bienestar social de los ciudadanos, brindando mejores oportunidades de trabajo, ambientes laborales sanos y que permitan el desarrollo personal de los individuos dentro de las empresas privadas como en el estado.

IMPORTANCIA DEL BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL

La salud de los empleados es siempre la mejor inversión de la empresa, hacer todo lo que esté a su alcance para que estén felices, seguros, con motivación y satisfechos con su trabajo, aumentando así la productividad.

“La labor más productiva es la que se da en una persona contenta.” (Pauchet,

1924)

La felicidad se trata del bienestar de una persona, es igualmente importante sentirse bien y en paz en su estado físico y mental. En el entorno laboral, se refiere a un ambiente de satisfacción que obtienen los empleados en el desempeño de sus funciones, acompañado de un ambiente agradable y placentero, para recibir el debido reconocimiento, que es un todo y tiene un impacto en el bienestar con la familia y sociedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (2010), un ambiente laborable saludable es un ambiente donde trabajadores y jefes cooperan en el procedimiento de optimización constante para promover y salvaguardar la salud, protección y bienestar del personal.

The RAND Corporation, una empresa sin fines de lucro la cual brinda servicios de indagación y estudio a las Fuerzas Armadas de EE. UU., Realizó una encuesta que mostró que casi 2 tercios del personal de EE. UU. Experimentan tipos de desequilibrio o patrón de estrés mediante las condiciones laborales. Quieren lo que tienen y lo que realmente tienen. "Lo que más nos asombró fue la cuantía de personas que tienen algún tipo de relación social desfavorable en su zona de trabajo", dijo Nicole Maestas, profesora de la Escuela de Medicina de Harvard y coautora del estudio.

Un factor significativo en estos números es el grado de apoyo proporcionado por el jefe en el entorno laboral. Según Maestas, un jefe cariñoso y comprensivo puede reducir a la mitad las relaciones hostiles en la zona de trabajo. (CNN, 2017)

En una organización, promover el bienestar de los empleados es siempre la mejor inversión, porque significa hacer todo lo posible sentirse protegidos, saludables, con

motivación y satisfechos con su trabajo, aumentando así la productividad.

De este modo, crear zonas de interacción y comunicación, como estimular e impulsar el ejercicio físico: organizar equipos de voleibol o futbol para realizar reuniones los fines de semana, formar alianzas con gimnasios y brindar membresías de bajo costo para los trabajadores, y ser activo en actividades que brinden danza o yoga Tómase un descanso para la reunión. Además, la educación y formación firmada con casas de estudio es otro recurso importante que puede traer enormes beneficios, porque para las empresas, cubrir vacantes en diferentes campos con sus mismos colaboradores representa ahorrar el costo del proceso de contratación.

De hecho, el departamento de recursos humanos es el encargado de hacer esto posible, su propósito es establecer y mantener un ambiente organizacional que promueva el desarrollo de la fuerza laboral, asegure beneficios, alcance las metas de calidad y el desempeño activo de la empresa. (Fuente Utel).

3.2 Acciones, metodologías y procedimientos

3.2.1 Denominación de la propuesta

“Estrategias de Mejora del Bienestar laboral”.

3.2.2 Justificación

Esta propuesta de intervención está enfocada principalmente en los colaboradores, quienes son el elemento principal para la empresa y representan una población objetiva para el desarrollo de una serie de actividades que contribuirán en las diferentes ramas o puestos de trabajo.

Para ello es necesario tener en cuenta el correcto funcionamiento de la empresa y los valores de esta para con sus colaboradores.

Desde este punto de vista, la ética de la remuneración justa a las demandas de los

trabajadores, especialmente la lucha sindical. Cuando la lucha sindical tuvo éxito, no solo aumentó los salarios, sino que también hizo que la organización se comprometiera a establecer un fondo salarial para uso colectivo de los trabajadores de la empresa.. (Gobierno de España,2000)

Si hay algo que define la Labor Social es ser versátil y una clara misión de participar en las realidades sociales existentes. Esto da forma a la forma, demanda, aplicación y concretización de la disciplina. Uno de ellos es el trabajo social empresarial (TSE), que es la aplicación del contenido del trabajo social a las relaciones obrero-patronales, las relaciones obrero-patronales, las empresas ... el siglo pasado, tal y como se refleja en su momento. (Bernard, 1967)

En ese sentido la propuesta “Estrategias de Mejora del Bienestar laboral” está dirigido a mejorar el bienestar de los colaboradores dentro de la empresa y a la vez, incentivar a cada una de sus subáreas o jefaturas la importancia de reconocer la interrelación de sus miembros a través de la comunicación.

Ser colaborador es el pilar básico de la empresa, por lo que es muy importante formular estrategias para mejorar su bienestar, pues los colaboradores representan la realidad y se necesita brindar nuestro apoyo como agencia de bienestar social para conocer mejor su situación.

3.2.3 Objetivos

- **OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer y determinar los aspectos de mejora en la Gestión del Bienestar Social en las condiciones laborales de los colaboradores, en la empresa Pardos Chicken.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Incrementar el desempeño y mejora de los trabajadores en el ámbito laboral.
- Visibilizar el incremento de satisfacción de los trabajadores en los diferentes puestos laborales.
- Propiciar cultura, crecimiento y educación entre los trabajadores.
- Dar a conocer la importancia que tiene compartir espacios de ocio para motivar a la integración y convivencia.

3.2.4 Modelo metodológico

El modelo de intervención será el modelo de animación socio cultural de Ezequiel Ander Egg, el cual refiere que “La Animación Sociocultural intenta desarrollar las capacidades y aptitudes de la persona en el grupo, de cara a participar en su entorno social y transformarlo.” (Egg, 2000).

Se eligió este modelo de intervención porque el conocimiento adquirido será importante para los participantes (colaboradores), y tiene una connotación divertida y clara de participación, en beneficio de la autonomía individual dentro de un grupo. Al mismo tiempo, se trata de un modelo en el que una mayor población puede participar y ver mayores cambios en sus actividades diarias.

El método para realizar la siguiente propuesta de intervención será participativo vía virtual. Tendrá un tiempo de 6 meses y contará con un total de 5 actividades con un tema /taller diferente en los meses que se irá desarrollando. Estas actividades se realizarán en 2 fechas de manera quincenal lo cual hace un total de 10 fechas. Se realizará en dos grupos de (20 o 30 personas aproximadamente), de esta manera podrán ingresar a los talleres virtuales que se les sea asignado por áreas de trabajo.

Las técnicas de intervención que se utilizarán serán las siguientes:

- Observación vía zoom.
- Exposición teórica vía zoom.
- Dinámicas grupales vía zoom.
- Entrevistas personalizadas virtuales.
- Realizar capacitaciones sobre el tema determinado en cada sesión vía zoom.
- Discusión grupal vía zoom.

Esta propuesta está dividida en dos etapas:

ETAPA N° 1:

Se realizará la difusión de la propuesta de intervención, a través de:

- Invitaciones virtuales.
- Avisos vía WhatsApp y Facebook.
- Avisos vía Intranet.

ETAPA N° 2:

En este punto se realizará la intervención, llevándose a cabo a través de la presente propuesta “Estrategias de Mejora del Bienestar laboral”. Que tendrá un total de 10 fechas, cada una con 1 tema diferente cada mes (actividad), Los participantes estarán ubicados en grupos de hasta 20 o 30 personas aproximadamente, se brindará el mismo tema/taller en dos fechas quincenales para que puedan participar la mayor cantidad de colaboradores. Las sesiones se desarrollarán vía zoom en la sede principal ubicada en el tercer piso sala de reuniones Pardos Chicken ubicado en San Borja-Lima. Cada actividad tendrá una duración de 60 minutos en el horario de 5:00 a 6:00 pm.

Esta actividad tendrá la siguiente estructura:

1. Bienvenida con Parditos.
2. Dinámica para romper el hielo.
3. Explicaremos brevemente el tema.
4. Una dinámica en grupo sobre el tema tratado.
5. Se dará una breve retroalimentación.

3.2.5 RECURSOS DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

- **RECURSOS HUMANOS**
 - Trabajador Social.
 - Psicólogo
 - Líder Educador
 - Voluntarios de las diferentes áreas en RR. HH
- **LOGÍSTICA/LOCAL**
 - Local Pardos Chicken sede central ubicada en San Borja-Lima
- **MATERIALES**
 - Computadora
 - Proyector
 - Ecran
 - Parlante
- **ACTIVIDADES**

Tabla 9: Actividades propuesta de intervención

Actividad	Objetivos	Estructura/Horarios
Actividad 1: "Reconozco mis roles de trabajo"	Incentivar a los miembros de las diferentes áreas a determinar el reconocimiento de sus roles y la importancia dentro de su trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida con parditos y recepción de los participantes (5:00pm – 5:10pm) 2. Dinámica para romper hielo: "Una historia embarazosa" (5:10pm – 5:20pm) 3. Explicación acerca de los roles y la importancia de su reconocimiento (5:20pm – 5:40pm) 4. Dinámica grupal virtual: "La papa" (5:40pm – 5:50pm) 5. Se dará una breve retroalimentación (5:50pm – 6:00pm)
Actividad 2: "Expresándome con valores"	Promover los lazos y/o vinculación para propiciar una adecuada interrelación saludable entre los colaboradores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida con parditos y recepción de los participantes (5:00pm – 5:10pm) 2. Dinámica para romper hielo: "Vayan por el" (5:10pm – 5:20pm) 3. Explicación de la importancia de la existencia de valores y como deben transmitirse hacia sus compañeros mediante buenas acciones (5:20pm – 5:40pm) 4. Dinámica grupal virtual: "Encuentra la 10 coincidencia" (5:40pm – 5:50pm) 5. Se dará una breve retroalimentación preguntando lo aprendido de la actividad (5:50pm – 6:00pm)
Actividad 3: " Comparto y me divierto con familia"	Dar a conocer la importancia del compartir espacios de ocio con compañeros para motivar a la integración y convivencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida con parditos y recepción de los participantes (5:00pm – 5:10pm) 2. Dinámica para romper hielo: "El punto" (5:10pm – 5:20pm) 3. Explicación de la importancia del compartir espacios/tiempo con nuestros compañeros (5:20pm – 5:40pm) 4. Dinámica grupal virtual: "Los números" (5:40pm – 5:50pm) 5. Se dará una breve retroalimentación preguntando lo aprendido de la sesión (5:50pm – 6:00pm)
Actividad 4: "Como ser un buen líder"	Propiciar y reconocer que algo puede mejorar direccionado a dirigir un cambio mediante estrategias y metas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida con parditos y recepción de los participantes (5:00pm – 5:10pm) 2. Dinámica para romper hielo: "Armando pide" (5:10pm – 5:20pm) 3. Explicación: Estrategias de liderazgo (5:20pm – 5:40pm) 4. Dinámica grupal virtual: "Ordenar palabras" (5:40pm – 5:50pm) 5. Se dará breve retroalimentación preguntando lo aprendido de la sesión (5:50pm – 6:00pm)
Actividad 5: "Educando con valores"	Dar a conocer la importancia de forjar valores dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo para ser mejores personas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida con parditos y recepción de los participantes (5:00pm – 5:10pm) 2. Dinámica para romper hielo: "Caras divertidas" (5:10pm – 5:20pm) 3. Explicación: Valores de la empresa para la formación de mejores personas (5:20pm – 5:40pm) 4. Dinámica grupal: "Lo aprendido a lo largo de las sesiones" (5:40pm – 5:50pm) 5. Cierre de las actividades y envío de certifica virtual por la participación (5:50pm – 6:00pm)

- **PRESUPUESTO**

En este caso no se podrá aplicar un presupuesto, ya que los recursos que utilizaremos están dentro de nuestras instalaciones.

Asimismo, los profesionales que realizarán cada una de las actividades también forman parte de nuestro Staff dentro de la empresa.

- Trabajador Social.
- Psicólogo
- Líder Educador
- Voluntarios de las diferentes áreas en RR. HH

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

Tabla 10: Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES																											
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Primera etapa: Sensibilización	X	X	X	X																								
Actividad 1: "Reconozco mis roles de trabajo"					X		X																					
Actividad 2: "Expresándome con valores"									X		X																	
Actividad 3: " Comparto y me divierto con familia"													X		X													
Actividad 4: "Como ser un buen líder"																	X		X									
Actividad 5: "Educando con valores"																									X		X	

CAPÍTULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1 CONCLUSIONES

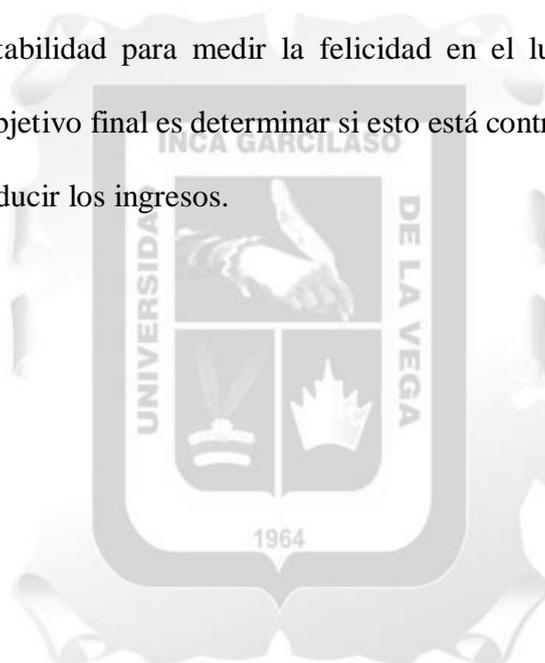
En referencia a la siguiente propuesta – Se puede concluir que la intervención de Trabajo Social en el área de Bienestar Social es manejada actualmente bajo un enfoque de derechos laborales, que permiten situar al ser humano sobre el capital. Ya que se ha comprendido, que el desarrollo de las Ciencias Sociales y el Trabajo Social; deben encaminarse hacia el mejoramiento de manera continua de los diferentes contextos en los que se desarrolla el ser humano, para garantizar espacios de desarrollo personal y realización.

- ✓ La metodología que se utilizará en este proceso permitirá generar espacios de inclusión, igualdad y equidad a través de nuevas propuestas para la mejora del ámbito laboral en consideración de los trabajadores como recurso fundamental y directo que sostiene a la empresa. En tal sentido, la intervención del Trabajo Social en el área de Bienestar Social se caracteriza por el desarrollo de acciones encaminadas a la mejora continua del espacio laboral y los que forman parte de esta.
- ✓ El Trabajador Social dentro de Pardos Chicken, mediante su intervención permitirá fortalecer el área de Bienestar Social, ya que aportará activamente con el desarrollo de actividades propias de Trabajo Social. Las cuales son desarrolladas en beneficio de los (as) trabajadores.
- ✓ Para finalizar la siguiente propuesta sobre la experiencia laboral dentro del área de Bienestar Social en la Empresa Pardos Chicken, es necesario mencionar que es fundamental poder intervenir de manera eficiente en los diferentes espacios y ámbitos de intervención para lograr mejorar la calidad de vida de la población que

vendría hacer los trabajadores.

4.2. RECOMENDACIONES

- ✓ La presente propuesta diseñada debe divulgarse mediante todas las redes de la empresa a fin de comprometer al personal con el cumplimiento y participación de todas las actividades propuestas. De esta manera lograremos que los colaboradores se sientan identificados el interés de las directivas frente a la generación de calidad de vida laboral y motivación.
- ✓ Es necesario diseñar estrategias para la evaluación del impacto, los resultados y los programas de rentabilidad para medir la felicidad en el lugar de trabajo en una organización. El objetivo final es determinar si esto está contribuyendo a aumentar la productividad y reducir los ingresos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- El peruano (2018) Ley que modifica la ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297247/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2.pdf>
- Emanuel, M. (2017). *Un mal ambiente de trabajo puede ser perjudicial para tu salud*. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2017/08/23/un-mal-ambiente-de-trabajo-puede-ser-perjudicial-para-tu-salud/>
- Ermida, O. 1993. *Los principios de la Seguridad Social*. Montevideo. En: *La Seguridad Social en el Uruguay*. Citado en Toyama, T. J. Seguridad Social: Sistemas y perspectivas. Lima: Themis.
- Gobierno de España. (2019). *Bienestar laboral*. Recuperado de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Ibarra, A., & Ruiz, K. (2016) *Gestión del bienestar social y su influencia en las condiciones laborales de los colaboradores operativos de construcción de la Empresa Graña y Montero, Proyecto Inmaculada – Ayacucho, 2016*, (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Recuperado de Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3687/Tsibhoar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico*. Clío América, 9(17), 17–25. Recuperado de <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Universidad Nacional de Colombia (2000) *Trabajo Social*. UN La Librería. Ciudad Universitaria, Bogotá. Recuperado de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Vidal, R. (2015) *Influencia de los programas de bienestar social en el clima laboral de los colaboradores de la empresa FITOPAN S.R.L, AÑO 2014*. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3176/VIDAL%20POZO%20ROSA%20MERCEDDES%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>