

INTERVENCIÓN DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN COLABORADORES PECUARIOS E INDUSTRIALES DE LA EMPRESA SAN FERNANDO S.A. 2021

Fecha de entrega: 09-dic-2022 06:17 p.m. (UTC-0500)
por Sheyla Milagros Jasmin Zapata Zapata

Identificador de la entrega: 1976815758

Nombre del archivo: TRABAJO_DE_INSUFICIENCIA_- _ZAPATA_9.12.22.pdf (3.09M)

Total de palabras: 19744

Total de caracteres: 110967



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

6

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

INTERVENCIÓN DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN EL AREA DE BIENESTAR
SOCIAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN COLABORADORES PECUARIOS E
INDUSTRIALES DE LA EMPRESA SAN FERNANDO S.A. 2021

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA:

Bach. Zapata Zapata, Sheyla Milagros Jasmin

7

ASESORA:

Mg. Ruiz Vargas, Gladys

Lima, 2021

DEDICATORIA

*A Dios que siempre ilumina mi camino,
a mis padres por darme la fortaleza de seguir siempre luchando por mis sueños,
a mi hermosa Daniela, el amor de mi vida.*

AGRADECIMIENTOS

A mi casa de estudios, de la Escuela Trabajo Social, por las enseñanzas y formación académica que han logrado convertirme en la profesional que soy ahora, con valores éticos, compromiso social y respeto a la vida.

A mis progenitores, por su esfuerzo, cariño e infundirme como persona de bien.

A mis grandes compañeros Henry, Jans y Percy, por darme las palabras de aliento y los consejos necesarios para continuar con mis objetivos.

A mis amigos y personas que fueron parte de mi vida, las cuales me impulsaron a continuar con mis objetivos y a desarrollarme de manera personal y profesional.

¹ **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la resolución N° 144-2021-DFPTS, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado: “Intervención del área de Bienestar Social en los colaboradores pecuarios e industriales de la empresa San Fernando S.A” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo, sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Zapata Zapata, Sheyla Milagros Jasmin

RESUMEN

⁶ El presente trabajo de suficiencia profesional “Intervención de la Trabajadora Social en el área de Bienestar Social en tiempos de COVID-19 en colaboradores pecuarios e industriales ¹ de la empresa San Fernando S.A, 2021” se realizó en base a mi experiencia como trabajadora social del área de bienestar social en el contexto de la ¹ pandemia en la empresa San Fernando S.A, reconocida a nivel nacional y siendo uno de los líderes del sector avícola ⁴⁸ que se dedica a la producción, comercialización y venta de productos derivados de aves de crianza y que por el COVID-19, tuvo ciertas implicancias sobre todo en sus colaboradores.

Este trabajo tuvo como objetivo dar a conocer los efectos que tuvo el COVID-19 en los colaboradores pecuarios e industriales y como el área de bienestar social (trabajadora social) intervino para buscar soluciones rápidas, precisas e innovadoras.

Se concluyó que los problemas encontrados ¹ en los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A fueron la falta de interés y rechazo ante la información dada por la empresa y la desigualdad social; para lo cual por medio de la información brindada por el área de bienestar social se tuvieron que romper los mitos sobre el COVID-19 y donde también se abordaron acciones de salud preventiva como las medidas de bioseguridad. Del mismo modo se diseñó una propuesta de intervención para seguir monitoreando la salud de los trabajadores mediante chequeos médicos y campañas de salud.

Palabras clave: Bienestar Social, COVID-19, colaboradores pecuarios, intervención del trabajo social, programas de bienestar social.

1 **ABSTRACT**

The present work of professional sufficiency "Intervention of the Social Worker in the area of Social Welfare in times of COVID-19 in livestock and industrial collaborators of the company San Fernando S.A, 2021" was carried out based on the professional experience that the worker had of the social welfare area in the context of the pandemic in the company San Fernando S.A, recognized at the national level and being one of the leaders in the poultry sector that is dedicated to the production, marketing and sale of products derived from farmed birds and that due to COVID-19, it had certain implications, especially for its employees.

54 The objective of this work was to publicize the effects that COVI-19 had on livestock and industrial collaborators and how the social welfare area (social worker) intervened to seek quick, precise, and innovative solutions.

64 It was concluded that the problems found in the livestock collaborators of the San Fernando S.A company were lack of information, rejection, and social inequality; for which, through the information provided by the social welfare area, the myths about COVID-19 had to be broken and where preventive health actions such as biosecurity measures were also addressed. In the same way, an intervention proposal was designed to continue monitoring the health of workers through medical check-ups and health campaigns.

Keywords: Social Welfare, COVID-19, livestock collaborators, social work intervention, social welfare programs.

1 INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
PRESENTACIÓN	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS	9
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	13
1.2 HISTORIA	13
1.3 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO O PRODUCTO	20
1.4 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	21
1.5 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO	24
1.6 MISIÓN Y VISIÓN	24
1.7 VALORES	24
1.8 REGULACIÓN INTERNA	24
1.9 LOGROS Y RECONOCIMIENTO	26
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	27
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA	32
2.1.1 PILARES	33
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS	50
2.2.1 PROPÓSITO DEL PUESTO	50
2.2.2 FUNCIONES DEL PUESTO	52

CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	58
3.1 MARCO TEÓRICO.....	58
3.2 ANTECEDENTES	59
3.3 ¹ TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL	65
3.4 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS	72
3.5.1 DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA.....	74
3.5.2 FUNDAMENTACIÓN	74
3.5.3 OBJETIVOS	74
3.5.4 META	74
3.5.5 SECTOR AL QUE VA DIRIGIDO.....	74
¹ 3.5.6 METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN.....	78
3.5.7 MODELO DE TRABAJO SOCIAL.....	79
3.5.8 RECURSOS	80
3.5.9 SESIONES	80
¹ 3.5.10 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	82
CAPÍTULO IV: CONTRIBUCIONES PRINCIPALES	86
4.1 CONTRIBUCIONES	86
4.2 CONCLUSIONES	87
4.3 RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	91

1 **INDICE DE TABLAS Y FIGURAS**

Figura 1. Fotografía de la familia Ikeda	14
Figura 2. Fotografía de la primera granja	15
Figura 3. Fotografía de Don Julio Ikeda	15
Figura 4. Fotografía de los trabajadores	17
Figura 5. Fotografía de primero planta de alimentos balanceados	17
Figura 6. Fotografía de Ikeda en un evento corporativo.....	19
Figura 7. Organigrama de la empresa San Fernando.....	19
Figura 8. Facturación de la empresa San Fernando	21
1 Figura 9. Sede principal de la empresa San Fernando.....	21
Figura 10. Mapa global de la empresa San Fernando.....	23
Figura 11. Medios de reguladores internos	25
Figura 12. Plantillas cumpleaños.....	34
Figura 13. Fotografía de entrega de box excelencia escolar.....	35
Figura 14. Fotografía del evento del día de la madre	36
Figura 15. Invitación del evento del día del niño	37
Figura 16. Fotografía de colaboradores PI Chincha	38
Figura 17. Imagen de bases del concurso de disfraces	40
Figura 18. Fotografía del centro ganador del concurso	41
Figura 19. Fotografía de entrega de pack de reconocimiento.....	46
1 Figura 20. Fotografía de presente por fallecimiento.....	47
Figura 21. Fotografía del kit de protección COVID-19	49
1 Figura 22. Organigrama de Bienestar Social	51
Figura 23. Distribución del área de Bienestar Social	51
Figura 24. Áreas de actuación del Bienestar Social	64

Figura 25. Factores que atraen al Bienestar Social	66
Figura 26. Ciclo PHVA del Bienestar Social	70
Figura 27. Etapas del Método Básico del Trabajo Social.....	77
Tabla 01. ⁷ Sesión 1 del objetivo específico 1	80
Tabla 02. Sesión 2 del objetivo específico 1	81
Tabla 03. Sesión 3 del objetivo específico 2	81

INTRODUCCIÓN

El bienestar social en las empresas es un área que vela precisamente por generar bienestar integral en sus trabajadores, a través de programas o proyectos que obran en diversas índoles y que partir de sus actividades promueven conocimientos, prevención, concientización, y otros factores que logran “despertar el interés por la calidad de vida en los colaboradores.

El Trabajo Social, es la profesión que se inserta dentro del bienestar social, que a través de su experiencia, objetivos y expectativas busca identificar los problemas dentro de un contexto social, para luego situarlos y plasmarlos en un cronograma y comenzar a actuar como nexo entre la organización y los empleados.

Las y los trabajadores sociales han tenido que innovar su actuación profesional en el curso de la pandemia por la COVID-19, realizando una labor semipresencial, donde los mecanismos virtuales fueron aliados durante este contexto, siendo necesario capacitarse en lo digital, al igual que sus compañeros de trabajo y también la población usuaria.

Los cambios producidos por la pandemia del COVID-19 en las organizaciones ha ocasionado que los trabajadores tengan sentimientos de empatía, miedo e incertidumbre, es ahí donde la intervención sobre todo de las trabajadoras sociales (quienes en un mayor porcentaje se encuentran incorporadas en el área de bienestar social), ha ido a un ritmo de adaptación y de la creación de nuevas formas interactuar desde su praxis para ajustar y perfecciona su metodología.

Por otro lado, el área de Bienestar Social de la empresa San Fernando, busca la autorrealización personal y profesional de los colaboradores, es así que las trabajadoras sociales en esta empresa desarrollan su actuación profesional mediante 3 pilares: vive compartiendo, vive cuidándote y vive celebrando, conllevando a una participación alineadas a la cultura de la organización y en dedicarse a optimar la vida laboral de los colaboradores y sus familias, de acuerdo al slogan de la empresa LA BUENA FAMILIA.

El presente trabajo nos permitirá describir, en base a nuestra experiencia, siendo así, el presente trabajo se divide en las siguientes secciones:

Capítulo I: Conoceremos la dinámica habitual de esta instancia privada, desde sus inicios, que refleja el crecimiento de la misma durante los 72 años. También conoceremos el rubro de la empresa, sus productos, visión y misión y reglamentos reguladores internos. Aparte también, se conocerá su ubicación geográfica.

Capítulo II: Se detallará las responsabilidades como tareas que son realizadas por las instancias superiores, asistentes y practicantes, los cuales se encargan de administrar el área de Bienestar Social.

Capítulo III: Se instituye la temática teórica, en base a los antecedentes nacionales como internacionales, conceptos y teorías tomados de autores, conoceremos la fundamentación del tema elegido y se mostrará el desarrollo del proyecto de intervención, como propuesta para el cuidado y seguimiento en los empleados de San Fernando a través de la salud ocupacional frente al COVID-19.

Capítulo IV: Se exhiben las afirmaciones y sugerencias finales de esta materia de experiencia profesional.

Por último, se enuncia la bibliografía referida y el registro fotográfico de las acciones ejecutadas por el Trabajadora Social en su institución.

6 CAPÍTULO I:

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

San Fernando es una empresa del sector industrial perteneciente al Grupo Ikeda, esta se creó en el año 2001 por la combinación de la empresa molinos de mayo y avícola San Fernando.

La empresa cuenta con 73 años en el mercado avícola, dedicándose a la crianza, producción e incubación, beneficio y comercialización de pavos, pollos, porcinos, huevos comerciales y genética de aves, como también a la elaboración de embutidos procesados y la fabricación de su propio alimento balanceado para sus aves.

Por la larga trayectoria de la empresa y el gran posicionamiento de la marca, toda la comercialización de sus productos es repartido en su mayoría a nivel nacional, siendo reconocido por todos los peruanos.

1.2 HISTORIA

A los 15 años, Julio Ikeda Tanimoto, llega al Perú, en su búsqueda de nuevas y mejores coyunturas que en su país de origen. Por medio de referencias, que aquel joven, idealizo en que en nuestro país había tanta riqueza, que mantuvo la hipótesis de que los huevos de oro en las aves de corral eran reales.

Ikeda, comenzó a laborar en la agricultura, luego de ganar experiencia se dedicó a la siembra de semillas y después a la venta de cultivos.

El señor Julio. I, tenía una visión propia, el de ser un emprendedor, teniendo como antecedente todo respecto a la agricultura, pero debido a la segunda guerra mundial, el mismo Ikeda, fue declarado persona no grata en el país, y fue deportado a Estados Unidos.

El lugar, donde posiblemente Ikeda, iba a ser retenido era en Crystal City, del estado de Texas

1
Figura N° 1: fotografía de la familia Ikeda



Fuente: Fotografía de la familia Ikeda, fundadores de la empresa San Fernando.

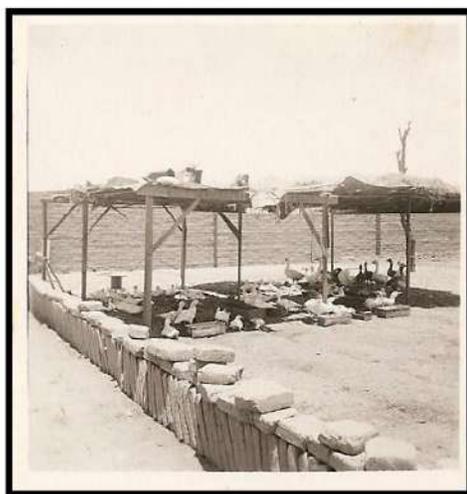
Tomado de: www.san-fernando.com.pe/nosotros

Luego de la segunda guerra mundial Ikeda, tenía varias opciones para saber dónde refugiarse, ya que este conflicto bélico, el mismo Ikeda, fue considerado persona no grata por tener nacionalidad japonesa, entonces decidió correr riesgos y junto con su familia, dispuso volver Perú.

Al no contar con recursos y un lugar donde quedarse, Ikeda, contacto a un familiar, sin embargo, la posibilidad de emprender de nuevo resultaba difícil, por el rechazo a los migrantes japoneses. Ikeda, pensaba en como sostener a su parentela, para lo cual no le importó el poder realizar labores en otras áreas, como por ejemplo primer insertarse como empleado en los rubros de comida y peluquerías del cual fue conociendo más del mundo administrativo.

En el año 1948, el primo de Ikeda entablo una comunicación con él mismo para que pueda dedicarse a la crianza de aves de corral, específicamente de patos, lo cual a Ikeda le pareció una gran idea, y sobre todo el poder reencontrarse con el sueño que venía persiguiendo desde que vino a los 15 años a este país. Este terreno, que servía como un rancho, era lo que es ahora la Avenida Tomas Marsano.

1
Figura N° 2: Fotografía de la primera granja



Fuente: Fotografía de la primera granja para la producción

Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

Este ya no joven japonés, no se imaginaba que, al criar patos, ya estaba implementando su negocio que más allá de darle una forma de subsistir y ganar dinero extra, sino que a través de lo trabajado ya se venía formando una persona con una visión corporativa aún en un país que no le aseguraba un gran futuro.

Para 1963, aquel Sr. Julio, pensó en ingresar en el mercado con el cual empezó e imagino en su cabeza, el de crianza y venta de pollos, es entonces se dispuso a adquirir un espacio, con unas 468 crías de pollos.

Con la experiencia ya ganada y realizando estudios de mercados en lo que el limeño consumía por día, Ikeda, no se quedó con los brazos cruzados y siguió expandiendo sus terrenos en función a seguir con la crianza de aves, la cual también fue en aumento por la producción considerable.

En los siguientes años, Ikeda con su enfoque más claro, el tener una avícola no era ajeno a él, pero debido a otra crisis la empresa creada se derrumba.

1
Figura N° 3: Foto de Don Julio Ikeda



Fuente: Fotografía de Julio Ikeda supervisando la granja de la empresa San Fernando. Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

Recuperándose de aquel evento económico y sanitario, el ya empresario un conocido le vendió a crédito una proporción alta de pollos, entonces después de dos años esta cantidad se ve multiplicada. Gracias al apoyo de sus hijos ya grandes, toda la familia Ikeda comenzó a aprender de esta dinámica empresarial, haciendo que Ikeda pueda construir un cobertizo en la ciudad de Chincha.

A comienzos de los años 70, se arrancó con la distribución de pavos, abriendo así la primera tienda, con la denominación San Fernando, este nombre fue en honor al hermano menor de Ikeda.

En esos años, la empresa era la única que tenía un alcance de producción de pollos altas, a comparación de otras avícolas como empresas, donde la competencia a nivel nacional se hizo más grande

Figura N° 4: Trabajadores de San Fernando



Fuente: fotografía de los trabajadores de San Fernando

Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

Para tener una mayor inversión y producción local, Ikeda propuso comprar otros criaderos de aves para que la venta sea diaria, así como el consumo en los hogares peruanos y tenga una mayor demanda, así como clientes asegurados. Con los zonas y productos abastecidos de diversas aves y teniendo una mayor cantidad de este producto y haciéndose un nombre en el Perú, Ikeda aún quería seguir descentralizándose.

En esa misma década, si bien la empresa del Sr. Ikeda tenía mucho éxito y sentía que la competencia era dura, pero más no una máxima, sino mínima, hasta que se encontró con su mayor contrincante, Nicolini, quienes surgieron con la consigna no solo de ser el mayor productor de aves, sino que también las alimentaba. Entonces los hijos de Ikeda comienzan a plantearse alternativas y con el terreno que tenían en Lurín, crean su primera planta de alimento balanceado para aves.

Figura N° 5: Primera planta de alimentos balanceados - Lurín



¹ Fuente: Fotografía de la primera planta de producción de alimentos de la empresa San Fernando. Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

La familia Ikeda, viajaba por diversas partes del Perú para realizar la compraventa de pollos y venderlo bajo su marca estipulada, la cual todas las otras avícolas a nivel nacional, también realizaban. El éxito, según siempre manifiesta el mismo Ikeda y familia, fueron el esfuerzo de conseguir aquello que otros no podían o realizar estrategias. Con la definición de tener un gran efecto, el emprendedor ahora se inserta en dos nuevos cursos, el de huevos comerciales en 1979 y la crianza de cerdos. Para los años 80, la compañía se hace conocida su frase “la buena familia”.

En el siglo XX, y XXI esta empresa, ha podido demostrar su constancia e innovación en cada etapa, producto y sobre todo en el ejercicio de aquellos recursos factibles para que pueda modernizarse y estar a la altura de otros.

⁹ Hoy el Grupo San Fernando comercializa sus productos en todo el Perú, contando con: 7 plantas de incubación, 2 plantas de alimentos balanceados, 104 granjas de pollos, 8 granjas de pavos, 5 granjas de cerdos, 12 granjas de huevos, 2 plantas de beneficio de aves y 1 planta procesadora de productos cárnicos. Para la distribución de sus productos cuenta con una extensa flota de camiones equipadas con sistemas de refrigeración. ¹² Lo que empezó como una empresa familiar se ha convertido hoy en día en la principal avícola peruana, con cerca de 5000 trabajadores.

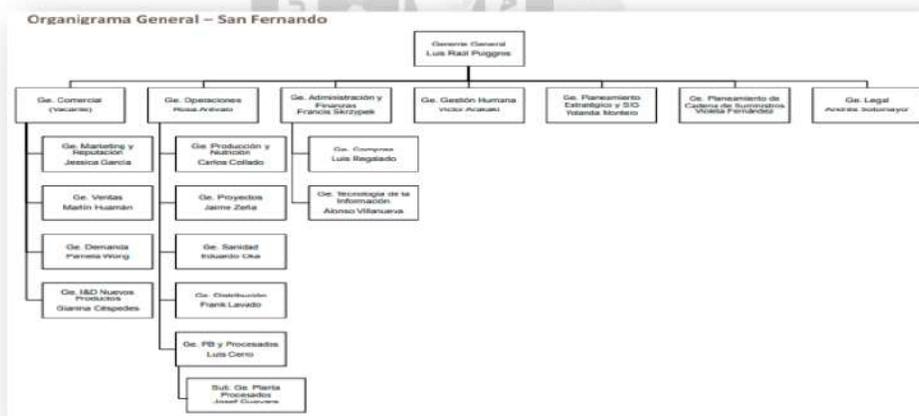
1 **Figura N° 6: Fotografía de Ikeda en un evento corporativo**



Fuente: El fundador de la empresa San Fernando, Julio Ikeda participante de un evento corporativo. Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

La humildad, el trabajo y el respeto fueron las claves de “Don Julio” para poner a San Fernando en un lugar privilegiado y ejemplar. La empresa San Fernando para lograr sus objetivos y planes estratégicos ha diseñado estructuras jerárquicas:

Figura N° 7: Organigrama San Fernando – 2020



1 *Fuente: Imagen de Organigrama San Fernando*
Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

Esta empresa, que como se mencionó a principio comenzó como una avícola, la cual se extendió, convirtiéndose en una gran empresa de crianza, producción y venta de aves de corral o domésticos, carnes y alimentos de los cuales la misma organización, se encarga de todo el proceso desde la manipulación, elaboración y su comercialización. Estos productos, son puestos a la venta en supermercados, minimarket y bodegas.

Entre los productos que ofrece y los cuales son los mayores consumidos por la población peruana, se encuentran los embutidos, pollos y huevos empaquetados y embolados.

Las unidades operativas de San Fernando S.A., guardan la siguiente estructura:

1. Unidad operativa de Producción Pecuaria

- a. Granjas Reproductoras
- b. Plantas de Incubación
- c. Granjas de Pollos
- d. Granjas de Cerdos
- e. Granjas de Pavos
- f. Granjas de Huevos

2. Unidad operativa de Producción Industrial

- a. Plantas de Alimentos Balanceados (PAB)
- b. Plantas de Beneficio de Aves (PBA)
- c. Planta de Procesamiento de Productos Cárnicos (PPPC)
- d. Centro de Corte
- e. Planta de Abonos

3. Unidad operativa de Distribución

- a. Centro de Distribución de Aves Vivas
- b. Centro de Distribución de Productos Terminados
- c. Transporte y Distribución

4. Unidad operativa de Producción Agrícola (Agris)

5. Unidad Administrativa

Los principales insumos para el desarrollo de los procesos de producción son: maíz, soya, pajilla de arroz, agua, entre otros productos inocuos

Figura N° 8: Facturación de San Fernando



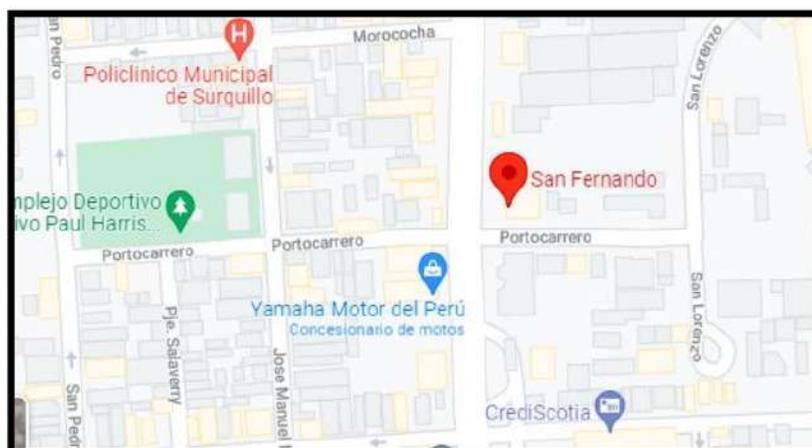
¹ Fuente: Imágenes del porcentaje de producción de la empresa San Fernando.

Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

Esta compañía, ha conseguido consolidarse en sus más de 73 años prestando sus servicios, a las familias nacionales, por la producción de calidad y la oferta que brindan sus productos, que tienen su mecanismo de cuidado hasta su ciclo final que es la entrega de este.

¹ 1.4 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Figura N° 9: Sede Principal de San Fernando S.A



La sede principal de la empresa San Fernando se encuentra ubicado en Av. República de Panamá Nro. 4295 – Surquillo.

Fuente: www.san-fernando.com.pe/nosotros

Si bien los inicios de esta corporación fueron en diversos lugares sobre todo de la capital del Perú, es decir, en Lima, luego de la adquisición de terrenos para convertirlos en avícolas y molinas, la empresa se centró en contar con un lugar para operaciones administrativas o simplemente su sede principal.

4 El distrito de Surquillo es uno de los cuarenta y tres distritos que conforman la provincia de Lima, ubicada en el departamento homónimo, en el Perú. Limita al Norte con el Distrito de San Isidro (Av. Andrés Aramburú) y el distrito de San Borja (Torres de Limatambo); al Este con el Distrito de Santiago de Surco (Tambo de Monterrico y Urb. Higuera); y al Oeste y Sur con el Distrito de Miraflores (Av. Paseo de la República y Urb. Aurora). En sus orígenes el distrito estuvo ocupado por haciendas vitivinícolas pasando por la zona de los actuales andarríos enterrados de Surquillo, del cual proviene su nombre.

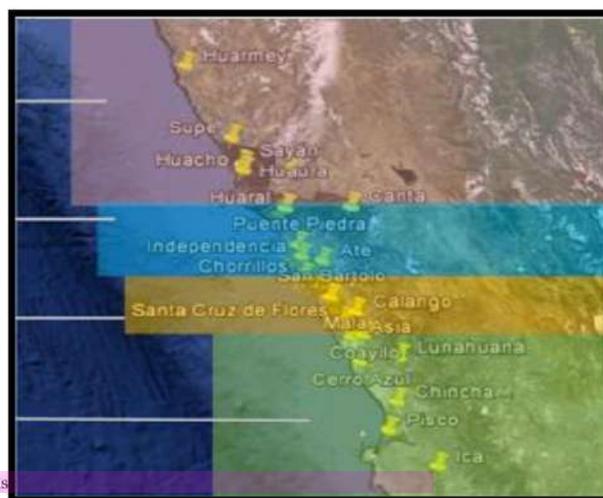
En Surquillo existen pequeñas ruinas pre incas y la trinchera de defensa peruana denominada Reducto N° 5 de la Guerra del Pacífico, defendida por el coronel Narciso de la Colina.

Antes de 1949 Surquillo perteneció al distrito de Miraflores, del cual se separaría por ser un distrito muy grande para ocuparse de las necesidades de su población cada vez más creciente. No fue hasta el 15 de Julio de 1949 que, según la ley 11058, y gracias a su extensión superficial y urbanización, se pudo considerar a Surquillo dentro de la categoría de distrito. No obstante, en 1983, Surquillo perdió más de la mitad de su territorio debido a que el distrito de San Borja se creó en la parte norte de este.

El distrito de Surquillo, debido a su ubicación céntrica y a que limita con distritos importantes como Miraflores, San Borja, San Isidro y Surco, Surquillo se ha convertido un distrito comercial, industrial y económicamente estable.

La empresa debido a su crecimiento económico y a la variedad de sus unidades productivas se ha extendido por las distintas zonas del Perú, por el norte desde Chancay hasta Huarney, por el centro desde Lurín hasta Cerro Azul, por el sur desde Cañete hasta Ica y el Lima desde Puente Piedra hasta Villa el Salvador.

Figura N° 10: Mapa Global de San Fernando



Fuente: Mapa de unidades productivas de ¹san Fernando.

Tomado: www.san-fernando.com.pe/nosotros

¹ 1.5 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

San Fernando, ¹tiene como principal quehacer ¹el de formar parte de la industria de la avícola, mejorando sus procesos en la calidad de producir carnes de ave particularmente de pollos, pavos y cerdos

Es así, que sus fases que le han permitido perfeccionar ha logrado un éxito comercial, reflejándose en un alza del 10% anualmente y se destaca por ser la octava empresa productora de pollo más grande de Latinoamérica.

1.6 MISIÓN Y VISIÓN

- ⁷⁴ A) **Misión:** Colaborar en la calidad de vida, a través del suministro de alimentos para el consumo humano.
- B) **Visión:** Competimos en el mercado mundial, proveyendo productos con un valor agregados en la alimentación.

1.7 VALORES

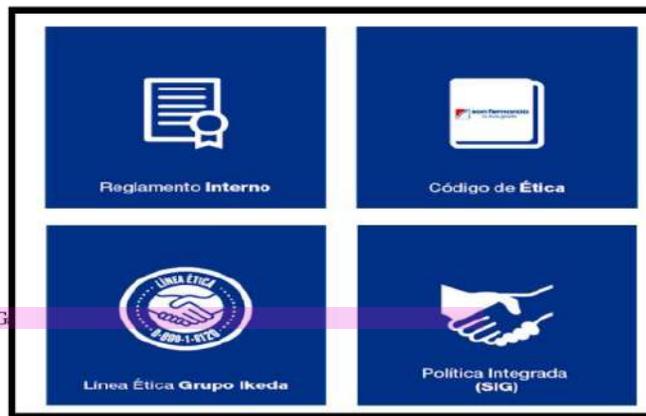
- **Honestidad:** En base a la conducta.
- **Respeto:** Sin excluir la dignidad de toda persona y sin manchar ¹la integridad de la empresa.
- **Laboriosidad:** Cumplir con los retos y tareas que se asignan a cada empleado a fin de alcanzar las metas.

- **Lealtad:** Tener la pertinencia necesaria y confianza con la institución.

1.8 REGULACIÓN INTERNA

- a) **Reglamento interno:** Es un documento que permite regular la relación entre la empresa y sus colaboradores, donde ambas partes están obligados a cumplir las normas dentro de la organización, estas determinan derechos y obligaciones tanto para el empleador como para los/as trabajadores/as, en observancia del marco legal y convencional vigente.
- b) **Código de ética:** El actuar con ética e integridad busca reafirmar el compromiso de la empresa con sus miembros, la relación con sus clientes, consumidores, colaboradores, proveedores, comunidad y todos los que tenga relación con San Fernando. El código de ética tiene como propósito proveer de principios de orientación y una guía de comportamientos, sobre la base de los valores de la empresa, que rigen en el actuar y en la toma de decisiones como personas y como miembros de San Fernando. Este se aplica en todos los miembros de San Fernando independientemente de su puesto de trabajo: directores, gerentes, colaboradores.
- c) **Línea ética:** Permite reportar conductas que pueden ser ilegales, no éticas o que violen las normas profesionales; siendo inconsistentes con el Código de Ética.

Figura N° 11: Medios de reguladores internos



Fuente: Sanfernet

Tomado: www.san-fernando.com.pe

1.9 LOGROS Y RECONOCIMIENTOS DE SAN FERNANDO

En cuanto al MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativo):

- ✓ ¹⁰ Merco Empresas: Las empresas con mejor reputación corporativa, puesto 48°. (2021)
- ✓ Merco Líderes: Los líderes empresariales mejor valorados, puesto 37°. (2021)
- ✓ Merco Talento: Las empresas que mejor atraen y retienen el talento, puesto 21°. (2021)
- ✓ Merco Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo: Las empresas más responsables, puesto 55°. (2021)
- ✓ Merco Consumo: Las marcas de consumo que gozan de mejor reputación, puesto 35°. (2016)

CAPITULO II:

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

⁴² La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) el 11 de marzo del mismo año refirió que el brote generado por el COVID-19, tiene las características de una pandemia por lo cual requiere un análisis, siendo lo más seguro que sí por las cualidades y niveles que presenta y su ritmo acelerado cumple con estos criterios para que sea considerado como una pandemia.⁶⁸

El director de la OMS indicó que es necesario estudiar y evaluar a profundidad este virus puesto que, si bien se anteriormente no era considerado un riesgo, los síntomas que presentan las personas en la actualidad como tratamiento brindado a las mismas no evoluciona, también hizo hincapié en que el término pandemia es relativo por el concepto en y su avance.⁵⁵

Los intentos para salvaguardar la vida de miles de personas a nivel mundial se expresaron netamente en ensayos clínicos para poner prueba las vacunas que ayuden a contrarrestar en un porcentaje los efectos del COVID-19.

Durante el primer período de esta enfermedad, es decir, durante el año 2020 fueron detectados 118 mil casos en 114 países y 4291 personas fueron quienes lamentablemente fallecieron a causa de esta patología.

⁴⁴ Fue el 30 de enero del 2020 que la Organización Mundial de la Salud declara a nivel mundial la emergencia de salud pública por los sucesos observados en el país asiático de China, el cual luego rebrotó en países adyacentes, después en los continentes africano, europeo hasta llegar al americano, esto debido a su rápida propagación y la cantidad de casos confirmados en diversos estados del mundo.⁸⁴

Los profesionales de la salud y de otras ramas como empresariales y ciencias humanas y sociales, promovieron su intervención en modo adaptativo, preventivo y de progreso entre hacer una configuración de técnicas tradicionales con aquellas que llegaron que más era de tipo tecnológica.

Los esfuerzos profesionales ayudaron a brindar calidad de vida y bienestar a las personas afectadas por el COVID-19 que aún continuo con nuevas cepas y aun con la actuación de varias áreas profesionales que han logrado contrarrestar una parte de esta enfermedad que a su vez presentó una tasa de mortalidad alta.¹⁷

El Perú, también fue uno de los países que se vio perjudicado por esta pandemia, no solo a nivel de pérdidas humanas sino económicas, iniciando así disposiciones legales para restablecer el orden público, las medidas sanitarias y de cuidado para evitar el contagio y otras normativas fijadas para tratar de organizar y administrar los recursos por medio de políticas públicas y sociales:

- Decreto de Urgencia 026-2020, donde en fecha 15 de marzo del 2020 se declara la emergencia sanitaria a nivel nacional, teniendo como título general “*Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus COVID-19 en el territorio nacional*”. La finalidad de este D.U fue dictar medidas de vigilancia y una respuesta sanitaria para hacer frente al COVID-19 en el Perú los cuales tiene como efecto el establecer mecanismos de atención inmediata para proteger a la salud de la población y tratar de minimizar el impacto sanitario provocado por este virus.

- Decreto Supremo 044-2020, donde en fecha 15 de marzo del 2020 la presidencia del consejo de ministros-PCM declara bajo título “*Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*”. Este D.S se basó en el artículo 137 del numeral primero para manifestar que se puede decretar por un plazo determinado se restrinja o suspenda algunas actividades referentes al acceso a servicios y otorgación de bienes al ejercicio de los derechos constitucionales en cuanto al libre tránsito de personas con el propósito de salvaguardar su salud frente a la pandemia.

- Decreto de Urgencia 032-2020, donde en fecha 25 de marzo del 2020 el cual establece su denominación como “*Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria para la atención de la emergencia producida por el COVID-19*”. Esta normativa, informo que la emergencia sanitaria entra en vigor en 90 días calendarios en donde se produce el aislamiento social obligatorio o cuarentena. Asimismo, la RM N° 039 propuesto por el MINSA expone un plan de preparación y respuesta frente al COVID-19.

- Decreto Supremo 059-2020, donde en fecha 4 de abril del 2020 se nombra a este dispositivo legal como “*Decreto Supremo que establece medidas complementarias en el marco de la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida y salud de la nación a consecuencia del brote del COVID-19*”. Dentro de las medidas complementarias sostiene que la función y tarea de INDECI a través de sus políticas es responsable del ejercicio de servir a la nación en situaciones de alto riesgo y desastres, aparte se rige un estatuto para la recepción de donaciones como parte de la ayuda al considerar al COVID-19, como una pandemia que afecta la vida humana y económica de una persona, grupo o sociedad sin importar el estatus socioeconómico o sociocultural.

- Decreto Supremo 061-2020, donde en fecha 6 de abril del 2020 esta norma llamada “*Decreto Supremo que modifica el artículo 3 del D.S 051-2020-PCM que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante D.S 44-2020-PCM, por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19*”. Que menciona los derechos humanos, de la persona y la salud, con el fin de proporcionar cuidados y protección a los ciudadanos evitando el tránsito o aglomeraciones en ciertos establecimientos comerciales u otros, así como el prohibir reuniones sociales.

- Decreto Supremo 067-2020, donde en fecha 19 de abril del 2020 denominado “*Decreto Supremo que dispone medidas complementarias en el marco de la declaratoria de estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida y salud de la nación a consecuencia del brote del COVID-19*”. Justifica su razón de creación el identificar a la población vulnerable en aspectos sociales, económicos, culturales y sanitarios y la ayuda humanitaria a brindar a personas que no tienen acceso a servicios.

- Decreto Supremo 070-2020, donde en fecha 17 de abril del 2020 “*Dician medidas complementarias al D.S N° 044-2020-PCM que declara Estado de Emergencia*”

Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19". Afirmando la seguridad nacional sanitaria en la prevención y seguimiento de casos que hayan tenido contagio con COVID-19.

Dentro de la función o actuación que ha tenido el Trabajo Social frente al contexto del COVID-19, sido relevante, primordial y necesaria en cumplir con las políticas públicas a nivel mundial y de cada país o estado puesto que las y los mismos profesionales debían cumplir con su compromiso institucional, es decir, con las normas dictadas en sus centros laborales para atender a la población objetivo que tienen bajo su cargo y responsabilidad no siendo a veces positivo los resultados o acciones que se buscan en la intervención pues el proceso de adaptabilidad y otras medidas como la de trabajo remoto o conocido como home office han hecho que se encuentren nuevas formas de poder realizar tareas sin dejar de lado su gama tradicional para comunicar y sobre todo actuar en las necesidades de los usuarios por la pandemia del COVID-19. En tal sentido, posicionamos en 3 autores que a través de sus estudios darán a sustentar sus experiencias del trabajo social durante el COVID-19:

Belmont y Velásquez (2020), en su estudio *sobre la intervención en lo social en tiempos de pandemia*, donde las autoras refirieron que el COVID-19 es un acontecimiento que interrumpió la vida cotidiana de las personas y que generó cambios en las mismas. Consideraron que esta pandemia trajo situaciones sobre todo en el aspecto social y afectivo a nivel mundial debido a las rupturas emocionales, el aislamiento y el vacío en pérdidas humanas y de una economía poca sostenible por los despedidos de los trabajadores y ceses en algunas empresas. En esta investigación, muestran que lo social esencialmente es lo humano y donde la interrelación permite tener apertura en vías o soluciones ante los sucesos no solo tangibles sino emocionales y sociales que ha producido el COVID-19, siendo fundamental la creación de espacio socioafectivos, que intervengan en los casos por pérdidas familiares, de negocios o profesionales no contando con un ambiente necesario para hacer también frente al "duelo" en sus diversas formas.

Por ello, dentro del panorama del trabajo social las autoras enfatizan la necesidad de tener estrategias de ponerse en contacto con las personas necesitadas donde un

familiar o la misma persona padezca de COVID-19, trabajar e intercambiar actuaciones con el equipo multidisciplinario y la convivencia social como puntos para que los profesionales y usuarios que se ofuscan por este contexto sanitario tengan un soporte más fuerte manejando sus reclamos, derechos y necesidades.

Ornelas (2022), en su artículo denominado ⁶ *la intervención del Trabajo Social durante la pandemia por COVID-19: Una recuperación de la micro actuación profesional*. Señalo en esta tesis que la sociedad tuvo que paralizar sus actividades por completo debido a la presencia del COVID-19, siendo una situación emergencia, de respuestas rápidas y sobre todo de incertidumbre y miedo en las personas.

Ornelas, explica que el trabajo social tuvo ciertas dificultades en situar la problemática del COVID-19, no solo por tratarse de un problema de salud física, sino que abarcaba otros ítems o situaciones agravantes en lo que denomina los perjudicados directos (personas con síntomas y otros internados por COVID-19) y perjudicados indirectos (familiares de los pacientes y personas que perdieron sus empleos y otros que hacen sobrecarga laboral). En ambas posturas el trabajo social apoyaba la dinámica sanitaria no solo optando por culturizar y concientizar a las personas a que tomen y sigan las medidas preventivas guiadas por la OMS y las indicaciones de cada país, sino ⁷³ de mejorar la calidad de vida mediante la inserción de llamadas telefónicas a los casos sociales y brindar atención en salud mental a la población en general como a familiares con integrantes con diagnóstico de COVID-19.

La autora sostuvo, que los profesionales de salud no consideraron relevantes el papel de los trabajadores sociales durante la pandemia pues enunciaban que solo el personal médico era el único ente profesional que daba la cara por ayudar porque son los primeros con quien tenían el primer contacto con los pacientes y debido a la muerte de varios profesionales de la salud el protagonismo recayó en ellos. Sin embargo, el este estudio por Ornelas infiere en ellos y justifica el motivo del porque el trabajo social también genero un proceso arduo como los médicos, enfermeros o terapistas y rehabilitadores, enfocándose primordialmente en hacer modificaciones, adecuaciones y diversificaciones en la intervención profesional como la producción de conocimientos para resolver esta problemática emergente con sus diversas

manifestaciones, es entonces que la intervención se basó en una primera línea en investigar como el COVID-19 afecta en lo social para realizar una análisis y conocer aquel cambio social suscitado para luego desempeñar un rol activo y participativo en los individuos y colectivos y que mediante los paradigmas de resolución de conflictos y relaciones humanas sea más eficiente la actuación del trabajo social, pues se tenía que intervenir de manera directa como indirecta.

Consejo General del Trabajo Social de España (2021), diseñaron un informe en base a *“Actuaciones del Trabajo Social ante el COVID-19”*, este colectivo profesional en este estudio reflejo su experiencia compartida por los profesionales de trabajo social de la ciudad de Madrid en el país de España, quienes pusieron su valor social e intervención desde que fue declarada la emergencia sanitaria por el COVID-19 y los retos que tuvieron que tener y como y a través de que podrían nuevamente intervenir.

Este consejo de Trabajo Social, fijo su accionar para luchar contra la COVID-19, desde una perspectiva de apoyar y facilitar el acceso a servicios y así como también la lucha contra las brechas y desigualdades sociales que han pasado los ciudadanos en este estado como a nivel mundial.

Dentro del trabajo social trataron de aproximar primero en determinar estudios para ver la magnitud en que los servicios sociales no funcionaban, el estado integral de las personas carencias afectivas, familiares sociales y de recursos excluidos de las personas y grupos en general. Luego de ello, se pasó al siguiente aspecto que es la herramienta preventiva en el accionar de cuidado físico como mental, es decir, sensibilizar a las personas sobre el uso de implementos para no se contagien y contrarrestar síntomas del COVID-19, por otra parte, el miedo de no saber que hacer esta esta situación sanitaria trajo consigo problemas de salud mental sobre todo trastorno de ansiedad y depresión por panoramas de incertidumbre.

Los estudios sobre desigualdades sociales en la falta de acceso precisamente en los servicios sociales ayudaron a que el CGTS, establezca una metodología que permita lograr que la intervención del trabajo social se afiance al contexto del COVID-19, puesto que a partir de ese momento de podría compartir nuevas experiencias y formas de poder actuar ante las necesidades sociales y sanitarias. Este informe, por último, también da cabida a que el trabajo social, ha tenido que

intervenir en temas de violencia doméstica puesto que al existir inmovilidad social, despidos y otros mecanismos que desataron que personas con antecedentes de agresión se vuelvan más agresivos y la violencia aumento y se reportaron situaciones para lo cual el trabajo social también ha tenido que ser participe en su manera de actuar.

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

La empresa San Fernando S.A se rige por sus políticas laborales que rigen el bienestar de sus trabajadores mediante diversivas unidades o áreas que cumplen dichas funciones.

¹ El **área de Bienestar Social** que depende **de la Gerencia de Gestión Humana** se encarga de propiciar los recursos necesarios a fin de suplir las necesidades de los colaboradores en general. Es así como en la empresa San Fernando S.A, los empleados industriales y pecuarios quienes desarrollan las labores principales en cuanto al servicio del producto principal que son las carnes, embutidos, procesados de estos son la población objetivo con la cual labora y ve sus problemas y menesteres para después englobar las mismas convertidas en programas como vías solutivas.

Dentro del área de bienestar social, nos basamos a un plan anual trabajado con anticipación en base a nuestra frase clave VIVE BIEN EN FAMILIA, dividida en 3 pilares importantes:

- Vive celebrando: Donde ⁸² el objetivo es buscar la integración entre los colaboradores de la empresa, logrando a su vez mejorar el desempeño y productividad en los trabajadores.
- Vive cuidándote: Donde el objetivo es promover y prevenir la salud ¹⁴ de nuestros colaboradores contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.
- Vive compartiendo: Donde el objetivo es brindar los mejores beneficios para nuestros colaboradores y sus familias.

2.1.1. Pilares

a) **Vive Celebrando:** Busca la identificación de ¹ los colaboradores con la empresa, mediante:

- Generación de espacios de integración entre el colaborador y su familia.
- Mejorar el clima laboral.
- Reconocer el esfuerzo y compromiso de los colaboradores.
- Fortalecer la cultura organizacional.

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS

Fecha de la actividad: Se realiza cada 01 de cada mes.

Objetivo: Reconocer los cumpleaños de nuestros colaboradores, manifestándoles buenos deseos y reafirmando nuestro compromiso.

Dirigido: Todo el personal pecuario SF.

Descripción: Se realiza el saludo a todos los colaboradores mediante un anuncio en los grupos de WhatsApp.

Saludo general por parte del Administrador de la granja (jefe directo).

Figura N° 12: Plantillas Cumpleañeras



Fuente: Plan anual 2022/ BS

Tomado de: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

1 PROGRAMA DE EXCELENCIA ESCOLAR

Fecha de la actividad: 29 de abril.

Actividad: Excelencia escolar XVI

Plataforma de la Actividad: Zoom

Objetivo: Reconocer el desempeño escolar de los hijos de nuestros colaboradores a través de una premiación que los motive a seguir esforzándose en el ámbito académico y personal

Dirigido: Hijos de los colaboradores que ocuparon el primer puesto de 1ero de primaria a 5to de secundaria

Descripción:

- Difusión del evento, mediante el correo corporativo de la empresa, WhatsApp, mensajes de texto y videos.
- Recepción de las diplomas y constancias de 1° puesto
- Evaluación y verificación de los 1° puestos, a través de llamadas a sus centros de estudios.
- Conteo de premiados, para la entrega de regalos a sus domicilios
- Entrega de premios, días antes del evento virtual a los padres de

familia en su centro laboral o domicilio.

- Premio:
 - 1ero de primaria a 4to secundaria: Polo con apellido + diploma + Tablet + medalla.
 - 5to de secundaria: Polo con apellido + diploma + laptop + medalla.

Figura N° 13: Foto de entrega de Box “Excelencia Escolar”



Fuente: colaboradores recibiendo premios de sus hijos

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

DIA DEL TRABAJADOR

Fecha de la actividad: viernes 30 de abril.

Actividad: Celebremos nuestro día “trabajador punche”

Objetivo: Celebrar, reconocer y reafirmar el esfuerzo de todos los colaboradores

Dirigido: Todos los colaboradores de San Fernando.

Descripción:

- Difusión del evento mediante correo, WhatsApp y videos.
- Coordinación de entrega de presentes a los colaboradores en sus centros de trabajo.
- Realización de evento virtual vía Zoom.
- Entrega de premios a los ganadores del concurso.

1 **DÍA DE LA MADRE**

Fecha de la actividad: viernes 7 de mayo.

Objetivo: reconocer a nuestras colaboradoras que tienen la labor de madre por ser un ejemplo de inspiración y motivación para sus hijos.

Dirigido: Todas las madres pecuarias e industriales de San Fernando.

Descripción:

- Agasajo a las madres mediante un almuerzo, por grupos.
- Entrega de presentes.

Figura N° 14: Fotografías del evento “Día de la Madre”



1964
Fuente: Colaboradoras del sector industrial

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

1 **DÍA DEL PADRE:**

Fecha de la actividad: viernes 7 de mayo.

Objetivo: Reconocer a nuestros colaboradores que tienen la labor de padres por ser un ejemplo de inspiración y motivación para sus hijos.

Dirigido: Todos los padres pecuarias e industriales de San Fernando.

Descripción:

- Entrega de presentes a los centros de trabajo.
- Coordinación con los jefes de las granjas y plantas, para que

brinden un mensaje por el día alusivo.

DIA DEL NIÑO

Fecha de la actividad: sábado 21 de agosto.

Plataforma: Vía Zoom

Objetivo: Promover un espacio de integración con la familia de nuestros colaboradores y llevar alegría a sus hogares. Además, aumentara con ello la motivación y el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores, debido a veces con el poco tiempo que pasan los colaboradores con sus hijos o la misma familia, tendrán un tiempo necesario de disfrutar de actividades sociales y lúdicas.

Hará también que los colaboradores tengan una visión como la de los niños para sobrellevar ciertas situaciones.

Dirigido: Todos los hijos de los colaboradores que tengan hasta 13 años.

Descripción:

- Difusión del evento, mediante correo, WhatsApp, mensaje de texto y videos.
- Coordinación con el proveedor “E bombo” para respetar el cronograma del evento.
- Presentación del Espectáculo de Clown y de Espectáculo de la Tarumba
- Presencia en el evento virtual, para juegos y premios.
- Repartición de premios por zonas.

Figura N°15: Invitación del evento del día del niño



Fuente: Imagen de Invitación día del niño

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

ANIVERSARIO SAN FERNANDO

Fecha de la actividad: 11 de octubre.

Plataforma: Vía Zoom

Objetivo: Fortalecer el sentimiento de identificación de los colaboradores con la empresa.

Dirigido: Todos los colaboradores de San Fernando.

Descripción:

- Difusión del evento, mediante correo, WhatsApp, mensaje de texto y videos.
- Preparación de juegos de antesala días antes del evento principal
- Entrega de presentes y decoración a todos los centros de trabajo
- Coordinación con el proveedor “E bombo” para respetar el cronograma del evento.
- Presencia en el evento virtual, de juegos y premios.
- Repartición de premios por zonas.

Figura N° 16: Fotografía de colaboradores PI Chincha



Fuente: Imagen de los colaboradores de incubación chincha en la celebración por el aniversario de ¹San Fernando.

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

¹ HALLOWEEN

Fecha de la actividad: 29 de octubre.

Actividad: Concurso de disfraces con materiales reciclados

Objetivo: Promover un espacio de integración y creatividad de los hijos de los colaboradores junto con su familia

Dirigido: A los hijos de los colaboradores y sus familias.

Descripción:

- Difusión del evento, mediante correo, WhatsApp, mensaje de texto y videos.
- Recepción de fotos y evidencias de los participantes por ¹edades.
- Categorías: bebés (0 a 2 años), niños (3 años a 5 años), adolescentes (6 años a 11 años).
- Evaluación de las evidencias enviadas por los participantes (video del procedimiento y creación del traje).
- ¹Selección de los ganadores por categoría y entrega de premios.

Figura N° 17: Imagen de bases del concurso de disfraces



Fuente: Área de comunicaciones

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

1 NAVIDAD

Fecha de la actividad: 08 de diciembre.

Actividad N° 1: Villancicos con trajes reciclados

Objetivo: Fomentar el cuidado del medio ambiente y el trabajo en equipo, mediante la creatividad de los colaboradores, con materiales reciclados.

Dirigido: A los colaboradores Pecuarios de San Fernando

Descripción:

- Difusión del evento, mediante correo, WhatsApp, mensaje de texto y videos.
- Recepción de fotos y evidencias de los centros pecuarios.
- Evaluación de las evidencias enviadas por los centros (video del villancico y creación de trajes con materiales reciclados).
- Premio: Desayuno navideño para todo el centro de trabajo (Chocolatada con panteón y una carcasa de chanco 52 kilos)
- Selección de los ganadores y entrega del premio al centro de trabajo ganador.

Figura N° 18: Fotografía del centro ganador del concurso



Fuente: Imagen de trabajadores de PI chincha – Zona sur, ganadores del concurso de reciclaje.

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

Actividad N° 2: Navidad en la buena familia

Plataforma: Zoom

Día del evento: 11 de diciembre

Objetivo: Promover el espíritu navideño en nuestros colaboradores y sus familias, fortaleciendo lazos de confraternidad.

Dirigido: A todos los colaboradores de San Fernando y a sus hijos hasta la edad de 11 años.

Descripción:

- Difusión del evento, mediante correo, WhatsApp, mensaje de texto y videos.
- División del evento en dos grupos.
- Grupo 1: de 0 a 5 años / Grupo 2: 6 a 11 años.
- Coordinación con la productora sobre el cronograma del evento.
- Presencia en el evento virtual, para la coordinación de premios.
- Repartición de presentes navideños a los hijos de los colaboradores.

- Repartición de premios a los ganadores de los concursos virtuales.

b) **Vive Cuidándote:** Busca brindar soporte al colaborador ¹² y su familia para mejorar su calidad de vida, mediante:

- Un acceso rápido y gratuito a atenciones médicas.
- Fomentar hábitos saludables para la prevención de enfermedades.
- Orientar al colaborador para que pueda beneficiarse al máximo respecto a sus seguros.
- Mejorar la nutrición en la niñez, promoviendo la lactancia materna.

PROGRAMA “BIENESTAR ESTA CONTIGO”¹

Objetivo: Brindar soporte, orientación y atención a los colaboradores y sus familiares directos que presenten enfermedades, a través de un equipo multidisciplinario.

Dirigido: Todos los colaboradores de San Fernando.

Descripción:

- **Seguimiento a casos sociales:** Se brinda el seguimiento a los colaboradores que requieran apoyo económico, social, emocional o por enfermedad.¹⁹⁶⁴
 - Detección de caso
 - Brindar consejería social
 - Programar visita domiciliaria
 - Informe final a jefatura
- **Soporte telefónico y virtual:** En todo el proceso de la enfermedad a los colaboradores, en casos de:
 - Casos covid-19 positivos:
 - Detección de caso
 - Actualización en la base de seguimiento BD COVID 19.
 - Coordinación entrega de kit de protección y canasta
 - Seguimiento en todo el proceso de la enfermedad

- Coordinación para triaje con el médico ocupacional o tópicos.
- Posterior reincorporación del colaborador presencial.

- Casos sospechosos COVID-19/familiar positivo:
 - Detección de caso.
 - Actualización en la base de seguimiento BD COVID 19.
 - Seguimiento en todo el proceso de la enfermedad.
 - Otorgar los días de licencia preventiva por contacto directo de un familiar directo.
- Coordinación con Supervisor SIG, para triaje y evaluación con médico ocupacional
- Accidentes de trabajo:
 - Notificación de accidente
 - Se da apoyo y seguimiento al colaborador
 - Acompañamiento a clínica por casos graves
 - Reincorporación del colaborador con su alta (en casos graves se solicita evaluación del médico ocupacional).
 - Enfermedad del colaborador o familiares directos
 - Detección de caso
 - Apoyo y seguimiento
 - Consejería Social
- Colaboradores que se encuentran con descanso médico prolongado, se coordina para evaluación de médico ocupacional.

- **Visitas a los centros de trabajo:** Se realiza la programación de las visitas a las granjas y plantas industriales, respetando el programa sanitario entre centros de trabajo:
 - Realización de la programación de visita.
 - Coordinación con el administrador, para visita al centro (1 vez al mes).
 - Se realiza capacitaciones de los temas de interés.

- Inducción al personal nuevo.
- Se brinda consejería social al colaborador.

- **Licencias y permisos por salud:** ⁶⁰ Se realiza una evaluación de la situación del colaborador y se reporta a su jefe inmediato.
- **Permisos por salud:** El colaborador recurre a la trabajadora social para exponer su caso de salud o problema familiar, solicitando un permiso y se realiza lo siguiente:
 - Se realiza un informe de la situación del colaborador y se indica al jefe directo.
 - El jefe inmediato autorizará o negará el permiso
 - Se comunica al colaborador ante la aprobación del permiso
- **Licencia con goce de haber:**
 - El colaborador presenta solicitud a jefe inmediato con anticipación de 48 horas.
 - El jefe inmediato autorizará o negará la licencia, comunica la autorización a Gestión Humana
 - Gestión Humana evalúa la solicitud y en caso detecte algún impedimento, informa a la jefatura solicitante.
 - El jefe inmediato debe informar al trabajador la aprobación o no de la solicitud.

PROGRAMAS DE SOPORTE MÉDICO

Objetivo: Mitigar las preocupaciones de los colaboradores y asumir juntos con ellos la solución a sus problemas relacionados a la salud, tanto de ellos como de sus familiares, sensibilizándolos a la vez sobre la importancia de la cultura de prevención.

Alcance: El presente programa se implementó debido al contexto mundial que se está viviendo, el cual, ha trastocado ⁷² la salud física y mental de nuestros colaboradores y sus familias. Este servicio brinda apoyo médico y de asistencia de manera inmediata y confidencial, con un seguimiento continuo ante las distintas problemáticas que puedan presentar.

Dirigido: Los colaboradores de San Fernando.

Descripción:

Kunan salud: Es una aplicación de soporte médico a beneficio del colaborador y de sus familiares directos, cuenta con atenciones ilimitadas en un horario accesible al colaborador.

- Se realiza la afiliación al colaborador mediante una plataforma virtual.
- Actualización de datos de los trabajadores.
- Difusión del programa mediante capacitaciones a los centros de trabajo y medios de comunicación (Grupos de WhatsApp, correos corporativos).

Albenture: Sistema de soporte telefónico que se brinda a los trabajadores que necesitan de un apoyo más profundo en temas psicológicos o duelo de un familiar.

- Promoción y difusión del programa
- Derivación de casos excepcionales.

 **PROGRAMA VIVIR + SEGURO**

Objetivo: Proteger a los trabajadores ante cualquier situación de riesgo que afecte su integridad física.

Dirigido: Todos los colaboradores de san Fernando

Descripción:

- Realizar convocatoria general para la actualización de beneficiarios del seguro vida ley a nivel todo san Fernando.

- Capacitación sobre los beneficios que brinda la empresa SANFER GUIA.
- Capacitación informativa sobre EsSalud/+vida y registros de beneficiarios.
- Brindar charlas y cartillas informativas a nivel de empleados sobre las coberturas de EPS.
- Brindar capacitaciones y folletos informativos sobre la cobertura del SCTR (salud y pensión) a nivel de todos nuestros colaboradores.

c) **Vive Cuidándote:** Busca reconocer y acompañar al colaborador y a su familia en momentos más significativos, de su vida mediante:

- Muestras de apoyo
- Reconocimiento ante su labor en la empresa.
- Brindar beneficio de préstamo
- Convenio SENATI

PACK DE RECONOCIMIENTO

Objetivo: Reconocer a los colaboradores por su tiempo de servicio en San Fernando.

Dirigido: Todos los colaboradores de San Fernando que hayan cumplido su ciclo en la empresa con + de 15 años de servicio en la empresa.

Descripción:

- Creación de una data de colaboradores que cumplieron el tiempo requerido.
- Coordinación con los proveedores para la compra del pack.
- Pack de reconocimiento: costa de polo personalizado, placa de vidrio, merchandising SF, bolsa personalizada.
- Contactar a los colaboradores que aplican de este reconocimiento.
- Realizar la entrega de pack en los domicilios.

Figura N° 19: Fotografía de entrega de Pack de reconocimiento



Fuente: Imagen de la entrega de pack de reconocimiento al domicilio

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

DETALLE DE FALLECIMIENTO – DECESO DE UN FAMILIAR

Objetivo: Conmemorar la pérdida de un familiar directo.

Dirigido: Todos los colaboradores de san Fernando ante la pérdida de un familiar directo (padres, hermanos, cónyuge e hijos).

Contenido del detalle:

- Una Vela
- Un Bambú
- Una caja de dulces
- Un cuadro con un mensaje positivo

Descripción:

- Se realiza la comunicación directa con el colaborador, otorgando un aliento verbal.
- Se realiza la entrega del detalle a su domicilio junto a su jefe directo

Figura N° 20: Fotografía de presente por fallecimiento



Fuente: Presente de fallecimiento que se les entrega a los colaboradores por la pérdida de un familiar directo.

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

🚩 BONO POR FALLECIMIENTO

Objetivo: Apoyar al colaborador de manera económica para que pueda cubrir los gastos de sepelio u otros gastos infortunitos.

Dirigido: A todos los colaboradores con más de 6 meses de permanecía.

Requisitos:

- Presentar el acta o certificado de defunción del familiar directo.
- Copia de **DNI del familiar fallecido** y **DNI del colaborador**.

Monto del bono:

- Bono Regular: Cuando el colaborador o el familiar directo fallece – S/3,450
- Bono COVID: Cuando el colaborador fallece por COVID-19 – S/ 3,000

Descripción: Ante la presentación de los documentos por el colaborador la trabajadora social se encarga:

- Gestionar el bono ante el área de nómina.

- Verificar que el depósito se haya hecho efectivo en el tiempo estimado (3 días).
- Confirmar al colaborador el depósito.

ENTREGA DE KIT COVID-19

Objetivo: apoyar a los colaboradores y a sus familias ante la situación de pandemia y evitar su exposición.

Dirigido: A los colaboradores con diagnóstico COVID-19

Contenido del kit:

- Canasta de víveres y/o enlatados
- Una lejía
- Un frasco de alcohol en gel
- Mascarillas N 95
- Guantes
- Mameluco de protección

Descripción: Se realiza la entrega de los Kits, en el domicilio del colaborador, con todos los protocolos y cuidado respectivos.

Figura N° 21: Fotografía “kit de protección COVID-19”



Fuente: Kit de protección otorgado a todos los trabajadores de San Fernando durante sus días de aislamiento.

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

PRESTAMOS SAN FERNANDO

Objetivo: Apoyar al colaborador mediante un préstamo, ante su solicitud para poder cubrir gastos de vivienda, salud o escolaridad, con la finalidad de devolver el dinero en un plazo determinado (cuotas).

Dirigido: A todos los colaboradores de la empresa con más de seis meses de servicio.

Monto: S/2.25

Tipo de préstamo:

- **Préstamo escolar:** Es un crédito, para poder concluir con el financiamiento de materiales, matrícula y otros conceptos referidos al área educativa del colaborador o de sus integrantes familiares.
- **Préstamo por salud:** Propone asumir un gasto en salud para la parentela exclusivamente para la esposa, pareja hijos o padres del trabajador. Siendo pertinentes, la remisión de oficios para fundamentar la patología.
- **Préstamo de vivienda:** Destinado a cubrir gastos de mejora en condiciones de su propia vivienda en casos de emergencia, por sucesos de desastres naturales o incendios. Los documentos para presentar son croquis de su domicilio, foto de su domicilio y proforma de gastos.

PATROCINIO SENATI

Objetivo: Apoyar al colaborador y a sus hijos a continuar su desarrollo académico.

Dirigido: A los colaboradores e hijos

Requisitos:

- El colaborador debe de contar con 10 años de servicio en la empresa o el hijo de colaborador con más de 3 años en la empresa haya participado en la excelencia escolar.

- El hijo debe haber concluido el nivel secundario.
- Presentar ficha de solicitud de patrocinio
- Copia de DNI del colaborador
- Copia de DNI de Hijo
- Copia de constancia de ingreso3 juegos del contrato de aprendizaje dual

Descripción:

- Realizar una entrevista al patrocinado
- Evaluar al patrocinado
- Gestionar documentación con el área de patrocinio de SENATI

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

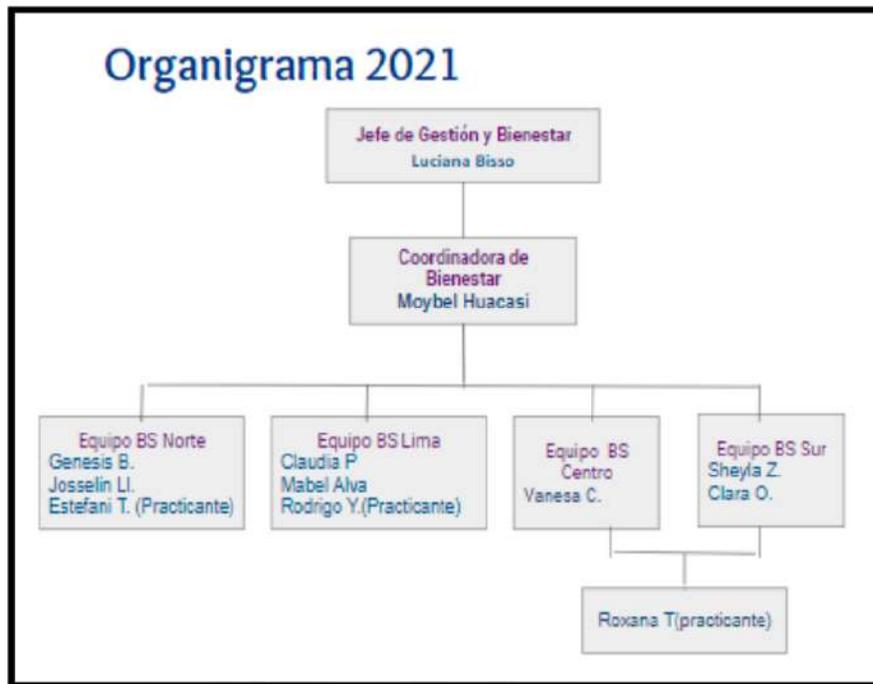
2.2.1 Propósito del Puesto:

La trabajadora social en la empresa cubre un puesto muy importante y de alta demanda debido a que las actividades y estrategias que realizan en su intervención sirven para impulsar y promover el cambio en los colaboradores.

En la empresa San Fernando el área de bienestar social, se encuentra dentro de la jefatura de Gestión Humana, la cual se creó en el 2005, por la necesidad de atender a los colaboradores y brindarle apoyo ante las necesidades personales, familiares y laborales.

El área está compuesta actualmente por la una jefa de gestión y bienestar social, una coordinadora de bienestar, 7 asistentes de bienestar, 2 practicantes profesionales y 1 practicante preprofesional, distribuidos en las 4 zonas: Zona Norte (Huarmey - Chancay), Zona Lima (Puente Piedra - Chorrillos), Zona Centro (Chilca - Mala), Zona Sur (Cañete - Ica), respectivamente.

Figura N° 22: Organigrama de Bienestar Social



Fuente: Jerarquía del Área de bienestar SF -2021

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

Figura N° 23: Distribución del área de Bienestar Social

DISTRIBUCIÓN BBSS

DISTRIBUCIÓN	ZONA	CENTRO	SUR	LIMA	NORTE	TOTAL
# Centros de Trabajo		19	12	15	20	66
# de colaboradores		626	824	1491	1346	4287
# de visitas		24	12	42	58	136
Zona geográfica	Desde Lurín hasta Cerro azul	Desde Cañete hasta Ica	Desde P.I Pte Piedra hasta Planta Esmeralda	Desde Canta hasta Huarmey		
Coordinador BS	Lic. Moybel H.					
Equipo de Bienestar	Vanessa Cívico	Clara Ortiz	Mabel Alva	Genesis Bautista		12
		Sheyla Zapata	Claudia Pérez	Joseline Llanos		
			Rodrigo Yupanqui	Estefania		
	Roxana					

Fuente: *Distribución de trabajadoras sociales por zona y centros de trabajo (Área de bienestar SF -2021)*

Tomado: <https://www.san-fernando.com.pe/nosotros>

2.2.2 Funciones del Puesto:

La trabajadora social en la empresa cubre un puesto muy importante y de alta demanda debido a que las actividades y estrategias que realizan en su ejercicio, sirve para impulsar y promover el cambio en los colaboradores.

A) Funciones de la Coordinadora de Bienestar Social

- ❖ Revisar y proponer modificaciones a las políticas de la empresa en cuanto al área bienestar.
- ❖ Realizar un análisis periódico de la gestión de bienestar, de su organización, procedimientos internos.
- ❖ Proponer un plan anual a RRHH; detallando ingresos y gastos a realizar.

- ❖ Dirigir ¹ la organización y efectuar los planes de bienestar.
- ❖ Realizar visitas a las áreas laborales para diagnosticar las carencias expuestas por los trabajadores.
- ❖ Establecer acuerdos con alianzas estratégicas para el beneficio del colaborador y su entorno parental.
- ❖ Supervisar el ingreso de dinero en subsidios y reportarlo a la gerencia de recursos humanos.
- ❖ Organizar las prestaciones sociales requeridas.
- ❖ Llevar el control de los casos sociales de todas las zonas.
- ❖ Ejecutar acciones de intercambio y recreación.
- ❖ Propiciar actividades de mejora en el entorno laboral.
- ❖ Organizar y supervisar el correcto acceso al seguro médico de EsSalud por parte de los colaboradores y administrar los seguros médicos privados (EPS; Preferencial), pólizas de practicantes, SCTR, Vida Ley.

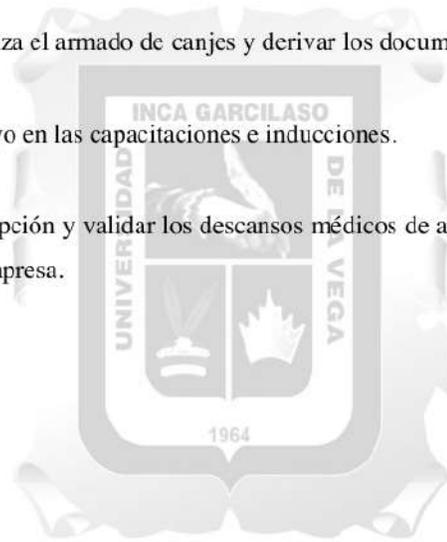
B) Funciones del Asistente de Bienestar Social

- ❖ Administración de Beneficios Sociales.
- ❖ Monitorear las situaciones de índole social y contingencias internas.
- ❖ Realizar visitas domiciliarias y hospitalarias a los colaboradores.

- ❖ Realizar de manera mensual el control de subsidios y canjes.
- ❖ Gestión de subsidios.
- ❖ Recepción y evaluación de los préstamos al personal.
- ❖ Realiza las inducciones al personal y capacitaciones de acuerdo con el plan anual de bienestar.
- ❖ Analiza y administra los descansos médicos de los colaboradores.
- ❖ Indicadores mensuales.
- ❖ Gestiona los beneficios administrativos del personal (consolidado de asignación familiar, AFP, licencias, CTS y T-Registro).
- ❖ Orienta a los colaboradores y gestiona los trámites de ESSALUD, EPS, SCTR.
- ❖ Ejecuta actividades que fomenten la integración, camaradería, trabajo en equipo, compromiso e identificación con la empresa según necesidad de cada centro.
- ❖ Ejecutar los chequeos ocupacionales según la programación.
- ❖ Ejecuta los programas y proyectos direccionados a la promoción y prevención; en aspectos de la salud, socioeconómico y familiar de acuerdo con la realidad de cada unidad de producción.
- ❖ Gestionar los bonos y apoyos sociales en beneficio del personal.

C) Funciones del Practicante de Bienestar Social

- ❖ Brindar soporte en las actividades de bienestar.
- ❖ Enviar 1 vez al mes el consolidado de T-registro.
- ❖ Brindar apoyo en las visitas domiciliarias u hospitalarias (casos puntuales).
- ❖ Encargado de mantener la data actualizada en el drive con respecto a trámites de EsSalud u otros.
- ❖ Realiza el armado de canjes y derivar los documentos a EsSalud.
- ❖ Apoyo en las capacitaciones e inducciones.
- ❖ Recepción y validar los descansos médicos de acuerdo con la política de la empresa.



¹ CAPÍTULO III:

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 MARCO TEÓRICO

Bienestar Social en trabajadores agropecuarios

Arredondo, Jasso y Malacara (2015), en su estudio acerca de *la transición del campesino hacia el operario: La nueva ruralidad en un ejido de un Municipio*, su dinámica se basó en la identidad, el trabajo y familia de los campesinos que proporcione ciertas posibilidades de establecer propuestas desde el trabajo social.

Dentro de la búsqueda de las situaciones que se quieren dar a conocer dentro del sector agropecuario es la vida rural, el cambio en las relaciones, la desagregación, los recursos naturales, la naturaleza del trabajo o otros derivados como los espacios geográficos, económicos y sociales, así como el uso de las tecnologías que generan un ritmo de desarrollo. Se tuvieron como avances de este proyecto la inserción en una comunidad donde se pudieron realizar los contactos con las autoridades de un municipio para solicitar la colaboración y participación de personas que trabajan en empresas agropecuarias, así también se elaboraron instrumentos de investigación como guía de entrevistas y cuestionarios para vincularlos con los factores socioeconómicos y determinar el balance del compromiso rural y organizacional.

Loor Tobar y Loor Lino (2021)³, en su estudio acerca de *la transición del campesino hacia el operario: Retos y desafíos del Trabajo Social en el sector rural: Una mirada desde el emprendimiento social*. Las autoras expusieron sobre este informe de indagación que, sobre el nuevo espacio y desafío del trabajo y emprendimiento sociales, siendo este último una herramienta que genera bienestar en las sociedades que permite o busca solucionar un problema desde el liderazgo, la responsabilidad, creatividad y capacidad de gestión que entablan el perfil de este enfoque³ acorde a las necesidades y posibilidades del trabajo social.

Dentro de los resultados de este artículo posicionaron que ³ los retos y desafíos enfrentados por el trabajador social en el sector rural, conlleva a una innovación su actuación mediante el uso de nuevos paradigmas de desarrollo.

Otros retos que mencionan las autoras son la crisis económica, la conformación de equipos sólidos, ³ la creación de fuentes de empleo y el mejoramiento de la calidad de vida del sector rural, para ello, es necesario que se amplíen y obtengan nuevos conocimientos con la finalidad de modernizar proyectos sociales o planes de acciones para estos nuevos escenarios de actuación profesional dentro del trabajo social que se encuentra en un nivel comunitario.

COVID-19 en trabajadores agropecuarios

El Centro Nacional para Salud en los Trabajadores Agrícolas (NCFH, 2022) de los Estados Unidos, sacó un informe de nombre “*Prevalencia del COVID-19 entre los trabajadores agrícolas y las comunidades rurales*”, donde informaron que desde el 20 de diciembre del 2021 fueron un millón de casos confirmados por COVID-19 en los trabajadores agrícolas lo cual excluye a aquellos empleados contratados como los de temporada. La NCFH, sostuvo que los casos actuales, es decir, para el primer trimestre del 2022 disminuyeron, pero siguen en prevalencia con una tasa de 1700 casos por 10 000 residentes en los condados rurales, pero teniendo una tasa alta en los casos del COVID-19 se centró en los condados rurales urbanos.

³⁷ Dentro del impacto que se tuvo por el COVID-19 según El Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), donde trabajadores hispanos o latinoamericanos de producción de alimentos tienen una mayor prevalencia de contagiarse a comparación de otros trabajadores que no son de habla hispana en la industria agrícola. Este informe culmina refiriendo que el COVID-19 puede tener una mayor gravedad en los trabajadores agrícolas que no se han querido vacunar o tienen otras morbilidades puesto que es un agente que pone en riesgo sus vidas y son más susceptibles no solo a contraer la enfermedad, sino a contagiar a sus compañeros y también si padecen de algún riesgo laboral por sus funciones la presencia del COVID-19 se hace aún más, siendo factores que exponen que esta enfermedad prosiga haciendo que las medidas preventivas de salud funcionen de una manera baja.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), en su nota técnica denominado ¹⁶ “Panorama Laboral en Tiempo de COVID-19: Efectos de la COVID-19 en la ¹⁶ economía rural de América Latina”, realizaron un análisis sobre la producción agrícola y ganadera que estudia una producción con ciertas particularidades propias.

Para querer evaluar esta situación en cuanto a la economía en relación con ⁶⁹ el COVID-19 en América Latina y El Caribe, debido al empleo que ha generado pérdidas ¹ en la producción y comercialización de productos, siendo así ¹⁶ la OIT informo que los 4 primeros meses del año 2020 las exportaciones producidas de principales países como productos de la agricultura mostraron una disminución en su dinámica comparado al año anterior.

La OIT, dentro de su categorización de niveles de riesgos sociales dentro del nivel agrícola, lo determinó como un grado bajo-medio, sin embargo, la respuesta es relativa por su ingreso que representó el 50% en América Latina, pero que a su vez las mujeres se ven afectadas porque ellas se emplean en proporción al género masculino y porque también tienen una menor remuneración.

Por último ¹⁶ la OIT, hizo hincapié en algunos países de este continente reafirmando las buenas prácticas de prevención y mitigación ante el COVID-19 para el trabajo agrícola como por ejemplo el país de México que por medio de guías y recomendaciones brindadas por la OIT se pudieron atender también a algunos pueblos indígenas para que sus cultivos no se vean perjudicados como su salud física.

3.2 ANTECEDENTES

⁶ Ornelas, A. (2022), en su artículo: “La intervención de Trabajo Social durante la pandemia por COVID-19: Una recuperación de la micro actuación profesional”. Dentro del objetivo de este artículo, la autora pretendió brindar algunas modificaciones en cuanto al ejercicio profesional de Trabajo Social desde tu etapa académica hasta la profesional para que pueda reflexionar ciertas experiencias sobre todo en el estudio o investigación y la intervención con la finalidad de poder innovar o repensar en un futura con nuevas formas de proyectar metodologías. Bajo

este contexto Ornelas, fija su mirada en la posibilidad de actuar en diversos escenarios teniendo las herramientas y conocimientos necesarios para ser frente a nuevos campos como la pandemia del COVID-19. Como parte de la metodología, se realizó un análisis sobre los orígenes y los efectos que trajo consigo el COVID-19, desde lo sanitario, económico, social y sobre todo el panorama profesional de trabajo social para luego detectar su accionar. Dentro de la etapa e la intervención en el contexto de la pandemia, la autora comenta que se tuvo que afianzar los estudio primero de situación y problema.

Seguido de esta primera fase, se paso a fuentes de conocimientos y sobre todo conocer la valoración ⁷⁶ de las personas frente al COVID-19, para conocer de manera específica del trabajo social con la población involucrada y así poder definir ciertas relaciones y procesos a causa de la pandemia y saber en este período sobre el manejo de diversos tecnológicos que no solo fueron aplicados en los centros de salud para salvar vidas de personas, sino también enseñando en las universidades y para aplicación profesional en los trabajadores sociales con tal que se pueda realizar también una intervención digital teniendo el conocimiento previo. Como resultados de este artículo se tuvo el uso de tres tipos de intervenciones como señala Ornelas: la intervención directa (teniendo como pilar principal tener un vínculo inicial con las redes, personas y otros soportes institucionales siendo netamente un trabajo en campo con la función de promover estrategias debido a los contagios y al aislamiento social), la intervención indirecta (basado ⁷⁹ en un trabajo de campo, virtual y también multidisciplinario por tratar temas de violencia de género y la salud mental de la población y otros ejes que surgieron) y la intervención por medios virtuales (visitas domiciliarias con videollamadas, recorridos virtuales con Google Maps, entrevistas con plataformas digitales y atenciones individuales por zoom). A modo de conclusión respecto a este trabajo, el trabajo social pude obtener un modo de recuperar su rama de investigación-intervención en esta nueva situación de aspecto sanitario, también se vio la necesidad de compartir experiencias y sobre todo adquirir nuevos conocimientos no solo en la rama del trabajo social, sino de plataformas digitales y se dieron espacios de comunicación para compartir las nuevas maneras de actuar. Por otro lado, se enfatizado que las herramientas para intervenir en situaciones de emergencia deben tener una claridad

en su especificidad reconociendo para ello, los procesos sociales como el individualismo, la exclusión, el rechazo y la

Loor, G y Loor, L. (2021), en la población realizada sobre: “*Retos y desafíos del Trabajo Social en el sector rural: Una mirada desde el emprendimiento social*”; el propósito de esta investigación principalmente radicó en lograr describir los retos y desafíos del trabajo social ante la lucha o enfrentamiento que realiza dentro de su intervención en el campo el emprendimiento social en el sector rural. Dentro de la metodología empleada se basó en una revisión bibliográfica de diversos autores que respaldaron la importancia del trabajo social en su praxis rural.

Este estudio también fue calificado de tipo descriptiva para conocer los principales obstáculos y limitaciones del trabajo social como herramienta de soporte a las asociaciones agropecuarias. En cuanto a las técnicas de investigación se respaldaron por medio de un análisis mixto, es decir, el uso de instrumentos cuantitativos y cualitativos como por ejemplo la encuesta. La muestra estuvo conformada por 17 trabajadores agropecuarios-emprendedores de 18 a 73 años de la Asociación de Protección Agropecuaria Convento y entrevistas realizadas a algunos trabajadores sociales. Los resultados obtenidos evidenciaron que los retos que tuvo el trabajo social en el sector rural durante la ejecución de un proyecto emprendedor fueron la creación de fuentes de empleo, la conformación de un equipo sólido, y como desafío de este como la obtención de financiamiento y sobre todo la disposición del capital en la propuesta social. Como conclusiones se establecieron que el trabajador social cuenta con una serie de competencias y principios éticos que le permiten incursionar en nuevos campos de acción teniendo así la oportunidad de ampliar sus horizontes e influir de manera positiva en la calidad de vida de las personas, sin embargo, en la experiencia que obtuvo el trabajador social aún se prueba la prevalencia de retos en los procesos de emprendimiento social dentro de los agropecuario lo cual conlleva a una nueva innovación en la actuación profesionales para lo cual es indispensable utilizar nuevos modelos de desarrollo. Otro reto que presentó el trabajo social, según el presente artículo se encuentran en concientizar a la población rural sobre los beneficios de la asociatividad y cooperatividad que trae consigo el emprendimiento

social puesto que complace en satisfacer necesidades sociales justamente para alcanzar un bienestar colectivo y el saber innovando las formas de prestación de su propio servicio.

Quijije, K. (2021), en su proyecto de investigación denominado: ³⁶ *“El Trabajo Social en el contexto COVID-19: Experiencias de la Tele Intervención”*. El fin ¹⁸ de este proyecto de investigación fue conocer la labor que realiza el trabajo social en el contexto del COVID-19, a través de las experiencias vividas mediante la aplicación de la tele intervención desde la perspectiva de los trabajadores sociales. El método se basó en un enfoque cualitativo, la fundamentación de la investigación fue hermenéutica, como técnica de recolección de datos se diseñaron entrevistas y para registrar la información se elaboraron y aplicaron cuestionarios.

Los resultados expusieron que los problemas que tuvieron ⁶⁷ los trabajadores ante el contexto del COVID-19 y la población en general, se basaron en los bajos ingresos económicos, el aislamiento social, la presencia de más u nuevas necesidades y el recurrir a cualquier tipo de ayuda por la desesperanza de la emergencia sanitaria. En cuanto a la intervención de las trabajadoras sociales, tuvieron que realizar su actuación de manera estructura con respuestas o soluciones a corto plazo y temporales por lo que venía aconteciendo y sobre todo ejecutaron actividades de salud a fin de contrarrestar la propagación de la COVID-19. Dentro de las conclusiones se mostraron que la intervención de este municipio en conjunto con las trabajadoras sociales realizó acciones para no desamparar a sus empleados a la población perteneciente a esta localidad a través de asistencia primaria, ayuda social y protocolos de bioseguridad. Asimismo, las mismas profesionales compartieron experiencias de métodos de intervención entre los cuales fue necesario la intervención de medios tecnológicos que también fue un soporte para los trabajadores del sector rural y sobre todo aplicar a un mayor rango la salud y seguridad en el trabajo.

Bravo, N. (2017), desarrollo su trabajo de grado: *“Trabajo Social y Medio Rural”*. La finalidad de este trabajo de grado concibió en conocer la percepción que tienen los habitantes del área rural sobre los servicios sociales. El enfoque de la

investigación tuvo un tipo cuantitativo, la muestra fueron 45 personas entre 24 mujeres y 21 hombres, en cuanto a los instrumentos para la recolección de datos la autora se fijó en una ficha técnica de la población rural y un cuestionario estructurado con preguntas que mencionan los objetivos y descripción del proyecto. En los resultados que se encontraron respecto a los servicios sociales dentro de la población rural que son conocidos por un 53.3% y no los conocen o identifican un 46.7%. Respecto a las conclusiones, la autora afirmó que se debe fortalecer el acceso a la información sobre los recursos disponibles acerca de los servicios sociales y conocer la labor y hacer uso de estos, también expone que el trabajo social rural tiene la obligación de brindar una respuesta integral ante las diversas situaciones desde una perspectiva amplia superando dificultades en la atención de procesos en defensa de los derechos. Por último, se sitúa al trabajo social como una profesión que se adapta a los cambios que afectan a la sociedad, pero ahí genera formas de intervención.

Bolero, S. (2016), realizó un estudio: “*Trabajo Social y Acción Colectiva: Experiencias en el sector de la realidad*”. El principal objetivo de este trabajo persistió en analizar de qué manera inciden las políticas sociales del estado en los procesos constitutivos en los agricultores y sus familias en la zona sur del departamento de Bando en la provincia de Santiago del Estero, para contrarrestar los procesos del capitalismo bajo el paradigma de sobrevivencia en un sistema de consumo. En cuanto a la metodología la propuesta que se empleó obtuvo un diseño cualitativo y de tipología bibliográfica a través de la revisión literaria y la revisión, el caso se centró en una feria productiva realizada como una expresión de que esta ciudad tenga un trato más homogéneo sin desigualdades sociales, culturales y económicas. Como precisiones el autor sostuvo que la intervención del trabajo social en relación a los procesos colectivos le permitió identificar proyectos en la sociedad rural para que se pueda alcanzar la interacción con otras organizaciones sociales, al margen que se adopte la acción colectiva o fundamental en reconocer la actuación profesional como una base fundamental de las políticas sociales para construir espacios de empoderamiento en el mundo agropecuarios y esto a través de metodologías específicas según los niveles de intervención y las funciones que ejerce el trabajo social. A modo de conclusiones se precisa que el trabajo social

debe tener vínculos con los actores sociales del contexto rural y las políticas sociales deben tener un sentido educativo y colectivo que permitan un trabajo más amplio y de desarrollo para los trabajadores social puesto que es un campo no tan nuevo pero que falta aún explorar. Las aproximaciones de trabajar en el ámbito rural deben destacar una intervención desde lo académico hasta los espacios socio comunitarios que garantice acciones, competencias, habilidades y destrezas profesionales y sobre todo brindar herramientas necesarias para la actuación en un desarrollo rural integral.

¹ 3.3 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

3.3.1 Conceptos de Bienestar Social

La Compañía inglesa AN AON (2021), menciona que el bienestar social pone su mirada básicamente en las necesidades de los empleados, y por otro lado amerita su dinámica en generar actividades para propiciar una mejora continua en los procesos de gestión del personal administrativo y operario.¹²

Ruíz Rincón (2020), enfoca su perspectiva en lo que respecta al bienestar social, para indicar que este término posee una concepción en función al estado de satisfacción que logra un trabajador al desarrollar sus tareas, producto de un ambiente laboral cálido y donde es reconocido su trabajo lo cual repercute en otras áreas como el bienestar familiar y ambiental.¹

3.3.2 Teorías del Bienestar Social

La acción social

Salazar (2019), enfatiza a la acción social como una esquema que se encuentra dentro del bienestar social, partiendo del hecho en que las actividades en donde se ven involucradas los trabajadores tienen un origen que parte no solo de seguir al pie de la letra con las ordenanzas y políticas que constituyen a una empresa, sino que están connotan un valor que va desde el trabajo en equipo, liderazgo y visión que al ejercer sus funciones se desenvuelven con un rol activo que pasa desapercibido.⁶¹

para los supervisores o jefes, pero no para los empleados porque saben el costo de dicha producción.

La acción social, produce eficiencia como efectividad sumando a ello el trabajo bajo presión en el que están sometidos regular o mayormente los empleados para ejecutar obras, productos o llegar a la meta institucional. La acción social es más y va más allá solo de cumplir con las tareas, sino que compromete aspectos internos como externos.

La gestión social

De La Rosa (2017), refiere que la gestión social, induce a una organización y planificación de todo programa, proyecto o actividad a efectuarse la cual se desarrolla para un público en específico. La gestión social dentro del bienestar social empresarial influye de manera positiva en que el cambio denota primero en los trabajadores y luego en toda o casi toda la organización. Modificar aspectos que mejoren el clima laboral pueden llegar a ser difíciles puesto que los jefes tienen una dinámica o tipo de liderazgo que hace menguar en las decisiones empresariales, por ende, no siempre una organización si tiene un buen clima, no siempre produce gestión social óptima por la falta de recursos tangibles y otras por el tiempo.

3.3.3 Gestión del Bienestar Social

Cuando queremos mencionar al bienestar social, tenemos que concentrarnos en su gestión que proviene de aquella acción o gestión efectiva para que los trabajadores puedan tener un mejor sentir como parte del equipo y satisfacer sus menesteres.

La gestión de bienestar social produce satisfacción, por ello la función en su gestión consta mayormente de procedimientos que constan de fases iniciales, primordiales y de ejecución que su visión es clara y sobre todo del uso de métodos tradicionales y contemporáneos que contribuyen a entender y propiciar bienestar en los trabajadores y personas.

Gestión de bienestar social en la actualidad

Según la empresa Gestión Efectiva (2014), indicó que las organizaciones de estos tiempos apuntan hacia un desarrollo y crecimiento que conlleve al éxito y para lograr aquella meta se visión en tratar de cumplir los menesteres de sus principales

activos (trabajadores) para que el capital humano pueda generar productividad y establezcan los objetivos al pie de la letra y con otro panorama innovador.

El bienestar social, produce un hemisferio en su proyección como organización de tareas para que estas sean puestas a la marcha en los empleados con tal de proceder a una optimización de los recursos que cuenta la empresa y aquellos ajenos, es decir, que van desde su persona, familia y entorno social.

En tal sentido, el bienestar social convive con la gerencia, es decir, con el área de gestión humana, para que ambos diseñen, planifiquen, organicen, desarrollen, evalúen y hagan seguimiento de sus programas o proyectos que busca en sí crear, mantener y contribuir a las condiciones que favorezcan a las fases integrales de los colaboradores sea cual sea su entorno (profesional, social y familiar).

Figura N° 24: Áreas de Actuación del Bienestar Social



Fuente: Elaboración propia

Gestión de bienestar social como mecanismo de acción

Para la revista virtual EKOS (2011), en su informe denominado *las mejores prácticas de recursos humanos en el mundo*, el bienestar laboral en las empresas se define en su trabajo en las siguientes acciones:

- Liderazgo
- Sentido de pertinencia

- Relación
- Reconocimiento
- Remuneración
- Actividades extralaborales
- Conciliación laboral
- Incentivos
- Comunicación abierta
- Participación

Todos estos enunciados procuran mejorar tanto el ambiente laboral como el bienestar de los empleados, esto se debe a la evolución que ha tenido la gestión humana que generó un cambio en las dinámicas estructurales de las organizaciones, donde el clima apunta hacia la construcción cambiante y sostenible de calidad laboral.

3.3.4 Importancia del Bienestar Social

Es de conocimiento y aceptado por las organizaciones que el bienestar social, genera una mayor participación de los empleados en el aumento de la productividad, donde este mismo elemento o factor, es un punto clave para crear un lugar de trabajo donde los trabajadores se sienten incluidas, se esfuerzan, se sienten complacidas, felices y se les tome en cuenta.

Hermosa Rodríguez (2021), refirió que el bienestar social, garantiza y tiene que ver con el valor del desempeño en los trabajadores, puesto que hacer que su crecimiento profesional y el fortalecimiento de sus capacidades en las actividades laborales puedan tener un sentido al sentirse que sus necesidades son cumplidas, pues a medida que los mismos se sientan bien, la productividad aumenta y esto se ve reflejado en la compraventa que realizan los clientes:

Según Hermosa Rodríguez (2021), existen una serie de beneficios que traen consigo el bienestar social:

Figura N° 25: Factores que atraen al Bienestar Social Laboral



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, Hermosa Rodríguez (2021), menciona que otras formas de fomentar bienestar en el trabajo, las cuales se basan en:

- **Conectar:** donde el fin es desarrollar relaciones sociales con otros, para que se produzca bienestar.
- **Aprendizaje constante:** con el propósito de obtener nuevos conocimientos sirven para establecer metas como desafíos.
- **Brindar apoyo:** aportar a otra persona o comunidad es un efecto satisfactorio.
- **Mantenerse activo:** realizando actividades físicas como ejercicios mentales.

3.3.5 Factores de Bienestar Social

Los factores de bienestar social son revisados y explicados por autores quienes tienen una visión en lo que se basa la consigna de esta conceptualización y su impacto en la persona en conjunto con la sociedad y su influencia en el ámbito laboral. A continuación, se muestran algunas percepciones brindadas:

Melia y Perió (1989), unificaron en seis aspectos o dimensiones las características sobre el bienestar social:

- **Ambiente físico:** Lugar óptimo y apropiado para el desarrollo de actividades, el cual debe prever materiales de oficina, logísticos y tecnológicos.
- **Compensación:** Se presenta cuando el desempeño del trabajador se articula con lo esperado que no solo es en base a incentivos económicos, sino también emocionales.
- **Participación en decisión:** Donde cada empleado interviene en la toma de decisiones, haciendo que su papel sea importante para mejorar la productividad y otras acciones.
- **Posibilidad de promoción:** Es cuando existen las posibilidades que producen ascensos por la eficiencia del colaborador.
- **Relación con la dirección:** donde los jefes juzgan de manera abierta a los que supervisan las tareas de los trabajadores, con la finalidad de mejorar su desempeño y comodidad.
- **Satisfacción:** bienestar que sienten los empleadores en su trabajo, que se basa en ítems que garantizan un crecimiento y reconocimiento.

Los factores del bienestar social, según Moreno y Hernández (2013), son muy importantes ya que por una forma de que el desempeño, la retroalimentación y el apoyo laboral se pueda desarrollar de la mejor manera posible:

- **Factor Logro:** se refiere a los sentimientos para poder alcanzar los resultados, rendimientos y metas a cumplir en el trabajo.
- **Factor Promoción:** Es la posibilidad de ascenso, como obtener un cargo.

- **Factor Reconocimiento:** Es aquel elogio recibido por parte de la organización, jefes, y compañero de trabajo por un buen desempeño.
- **Factor Responsabilidad:** Abarca el nivel de responsabilidad del propio trabajo y del otros y la importancia que se brinda al mismo.
- **Factor Trabajo en sí:** Se refiere a como el trabajador percibe su entorno laboral, y si se encuentran compuestas y adecuadas de manera óptima.

3.3.6 Beneficios del Bienestar Social

El bienestar social, para las empresas proporciona grandes beneficios para los trabajadores, puesto que protege su salud, fomenta la recreación, desarrollo capacidades, abarca las necesidades familiares, los estímulos económicos, programas culturales y otros. Esto manifiesta que la institución que desarrolle mejor su producción, a su vez facilita la medida de tener una visión de funcionamiento y desenvolvimiento, siendo más competitivo en el mercado y ejemplo en el equilibrio entre el clima y las demandas de sus empleados.

Por su parte, Rath y Harter (2011), reflexionan sobre los beneficios, que en ocasiones las obligaciones satisfacen a la persona, pero que también se puede decir que suele pasar todo lo contrario, por lo cual el bienestar social en las organizaciones depende en muchas ocasiones de aquellos factores como la personalidad y valores.

3.3.7 Enfoques del Bienestar Social

Existen algunos enfoques que se encuentran interrelacionados con el bienestar social en las empresas, según las diversas perspectivas de algunas disciplinas:

A) Enfoque ecologista:

Como le refiere Amérido (2014), el bienestar es estudiado y analizado por su afinidad ente individuos y sus entornos, que inciden en los del ambiente, así como su proceder y sus cualidades de este.

B) Enfoque económico:

Pigou (2014), responde que el bienestar, en este enfoque se basa en demostrar aquellos efectos del consumismo, por el aumento de las ganancias de este hecho, es decir, por el excesivo consumo los precios suben y las personas no perciben esta situación. Entonces, **la población mejora si el estado enseñara como administrar el dinero**, donde la economía del bienestar debería facilitar el cuidado de una colectividad y proporcionar aprendizajes de un uso más regulado.

C) Enfoque psicosocial:

Según **Martínez (2014)**, mencionó que la interacción desde **la percepción de sí mismo y el mundo laboral o de su entorno**, se encuentra en un proceso de construcción de los recursos. **Los impedimentos y confrontaciones en la realidad cotidiana o laboral hacen que se contemple el bienestar en la línea de los psicosocial**, se bien este enfoque **se relaciona por otros aspectos como la felicidad y la satisfacción**.

D) Enfoque sociológico:

Campbell (2014), precisa que este enfoque estudia las condiciones objetivas y que se pueden observar en lo que instituye a la población y su implicancia a prestar aquellos bienes de los cuales dispone la sociedad, así como otras variables sociodemográficas, la familia y el trabajo para conseguir una relación entre las mismas y generar bienestar integral entre las personas.

3.3.8 Proceso del Bienestar Social

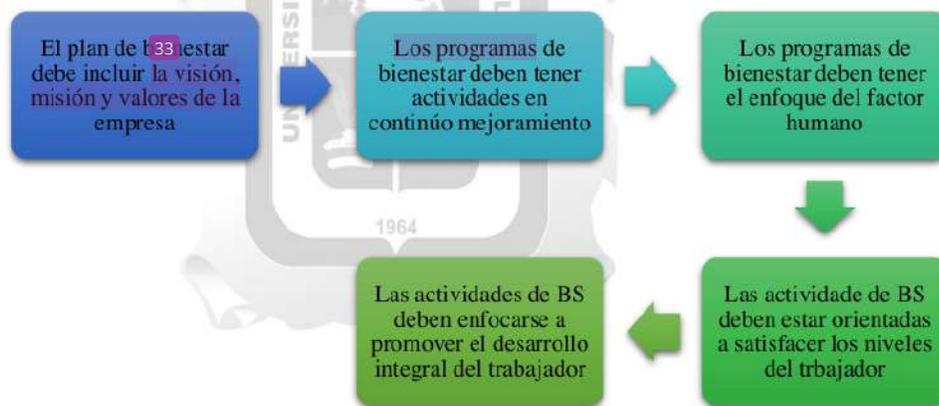
Para la empresa **Gestión Efectiva (2021)** menciona que existe un proceso o ciclo **que desarrolla el área de bienestar social dentro de sus organizaciones en cual se refleja en algunas características:**

- **Condiciones previas:** Significa diagnosticar las necesidades de una empresa y los trabajadores para saber precisamente sus características y a la vez saber que programas de bienestar se implementarán según la población

deseo.

- **Planeamiento:** implica el proveer y realizar un análisis sobre los programas de bienestar seleccionados, teniendo en cuenta el perfil de la población y las actividades a ejecutar,
- **Ejecutar:** es llevar a cabo los programas, ejecutarlos denota contar con los recursos y el presupuesto establecido para desarrollar cada actividad.
- **Evaluar:** propicia medir a través de indicadores las acciones con la finalidad de realizar una mejora y mantenimiento de las actividades del programa.

Figura N° 26: Ciclo PHVA del Bienestar Social



Fuente: Elaboración propia

3.3.9 COVID-19

A finales del año 2019 en el país asiático de China, comenzaron a dar alerta al mundo respecto a una nueva cepa del SARS del COVID-19 que había mutado el virus, que luego el 30 de enero del 2020 fue declarado pandemia, haciendo que se vuelva un programa de salud pública internacionalmente.

Fue así como en los pocos meses de esta ya pandemia la tasa de contagios y muertes fueron altas y de un ritmo acelerado como el tratamiento para combatir la enfermedad y prevenir los síntomas no lograron su propósito.

En el Perú el 15 de marzo del 2020 el ex presidente del estado peruano comunico el primero caso de COVID-19 y también extendiéndose los casos de contagios y muertes, las medidas de bioseguridad y prevención para contrarrestar esta enfermedad tuvieron que ser algo drásticas como el aislamiento social la pérdida de ingresos económicos, la pérdida de trabajo y el cierre de empresas. Todas estas consecuencias trabajaron aparte temas de salud mental, siendo los efectos no solo el contagio, sino también el aspecto cognitivo, los mitos y desigualdades que trajo consigo el COVID-19.

Dentro de los síntomas de esta nueva enfermedad en una primera etapa se basaron en las siguientes categorías:

Síntomas leves: fiebre, tos, cansancio

Síntomas moderados: dolor de cabeza, dolor de garganta, pérdida de los sentidos, diarrea

Síntomas graves: dificultad para respirar, dolor en el pecho o espalda, pérdida o movilidad del habla

En lo que avanzaba el COVID-19, trajo consigo la aplicación de vacunas para contrarrestar los síntomas y sobre todo la misma enfermedad colocándose 3 dosis. Asimismo, el propio virus trajo consigo nuevas variantes o cepas que también produjeron más mortandad y formas de intervenir medicamente contra estas variables y seguir las medidas de bioseguridad.

Se modificaron así ciertas normas respecto al trabajo para generar ingresos económicos, formas de ayuda social en los más vulnerables, herramientas en el aspecto educativo y el uso de plataformas digitales como nuevo mecanismo de interacción laboral como académica.

1 3.4 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

3.4.1 Denominación del programa realizado

EL COVID-19 SE HA DISTANCIADO, PERO NO HA DESAPARECIDO



3.4.2. Justificación

Dentro del **área de Bienestar Social de la empresa San Fernando S.A.** con el uso de las diversas técnicas como la entrevista, la observación y los instrumentos como la aplicación de fichas sociales y guías de entrevistas, se pudo evidenciar ciertas situaciones o problemas en los trabajadores pecuarios de esta organización durante el contexto del COVID-19, dentro de estas circunstancias destacan los siguientes aspectos:

- La falta de información frente a la pandemia del COVID-19
- Rechazo a las normas del estado
- Mitos frente al COVID-19
- Rechazo labora por COVID-19
- Sobrecarga de trabajo
- Licencia por enfermedad
- Falta de conocimiento de dispositivos tecnológicos

Estos problemas afectaron la vida **laboral de los trabajadores pecuarios de la empresa San Fernando S.A.**, y donde el área de bienestar social al realizar este diagnóstico con los efectos negativos encontrados puso como determinación actuar frente a los mismo ante la pandemia del COVID-19 por medio de la aplicación de sus métodos y técnicas para buscar una solución a estos indicios por una propuesta.

El **trabajo social**, insertado en el **área de bienestar social** conoce y se enfoca en la **perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo**, más ahora que se hizo y está haciendo la lucha frente al COVID-19, que si bien no existen tasas altas de

contagios como de muertes, esta enfermedad no se ha alejado por completo, sino más bien tomo el curso de distanciamiento como lo estuvieron las personas cuando empezó esta pandemia, el aislamiento social no pudiendo tener contacto físico-afectivo entre las familias, parejas, amigos y compañeros de trabajo trayendo consigo efectos físicos, sociales, emocionales y económicos a nivel mundial.

Los trabajadores pecuarios, sufrieron al comienzo de la pandemia un sinnúmero de situaciones que agravaron que la producción que realiza la empresa San Fernando se vea en riesgo no solo en un índole laboral sino social, es decir, las situaciones que afrontaron entre sus propios compañeros de trabajo donde se presentó exclusión, rotación, sobrecarga, dificultad, falta de información y aspectos culturales respecto al COVID-19 porque no se tenía conocimiento sobre cuanto podría influir esta enfermedad en sus vidas personales, familiares, sociales y sobre todo organizacionales. Los trabajadores pecuarios trabajan en la zona rural alejados de la ciudad y con poco acceso a dispositivos digitales que son primordiales en este contexto para generar comunicación con el personal administrativo incluido el área de bienestar social con quien coordinaban y referían sus consultas como quejas y todo aquella necesidad o carencia en los planos laborales como individuales.

Situar los menesteres de los trabajadores pecuarios y sin dejar de lado al personal administrativo es priorizar justamente los problemas y carencias que tienen ambos pero que mantienen ciertas diferencias como por ejemplo el espacio geográfico, los recursos y la tecnología donde el personal administrativo lo tiene más adyacente.

Ahora, caminando sobre la propuesta y las situaciones encontradas todo se fija en el plano social y salud en el trabajo con colaboradores pecuarios a los cuales se les debe nuevamente concientizar en estas dos áreas debido a que el COVID-19 sigue permanente y los mitos y aspectos culturales son una lucha constante para ellos porque son sus ideologías las cuales se deben respetar pero que si aqueja a su salud se debe intervenir para mantener su bienestar y calidad de vida.

3.4.3 Objetivos

Objetivo general:

- ✓ Presentar, exponer y desarrollar una propuesta de intervención que actúe a favor de la salud de los trabajadores, haciendo acciones de seguimiento sanitario frente al COVID-19 y romper los mitos y desaparecer la desigualdad social entre los colaboradores pecuarios e industriales de la empresa San Fernando S.A, quienes tienen diversas posturas y trae como efectos diversas situaciones laborales entre los mismos.

Objetivos específicos:

- ✓ Seguir con las charlas de tipo semipresencial sobre las medidas de bioseguridad en el trabajo para no bajar la guardia ante el COVID-19 y sus nuevas variantes con la finalidad de prevenir los casos de contagio y brindar bienestar físico en los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A.
- ✓ Desarrollar sesiones de concientización y compromiso social para generar empatía entre los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A no solo cuando contraigan el COVID-19, sino cualquier otra patología o presenten situaciones no manejables que van desde la salud mental o problemas familiares o personales.

3.4.4 Meta:

- Se desea la participación del 100% de los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A en las actividades de la propuesta a desarrollar.

3.4.5 Sector a quien va dirigido:

El presente programa de intervención denominado: “El COVID-19 se ha distanciado, pero no ha desaparecido” es en función a que la aparición de nuevas variantes y casos de contagio han demostrado que esta enfermedad sigue aún vigente y para que disminuya sus efectos y pueda contrarrestar su composición se debe estudiar más, pero la solución prima en la cooperación de los diversos grupos.

3.4.6 Metodología de la intervención

El trabajo social como profesión propone su metodología adecuándola a sus procesos de intervención, es decir, con quien actúa y para que siendo muy particular su accionar o praxis al momento de interactuar. Basándose en técnicas, métodos e instrumentos los cuales siempre ha utilizado para ser frente ante los problemas sociales donde interviene.

Siendo así para lograr el diagnóstico y lo lograr obtener el seguimiento de casos a nivel de salud de los trabajadores se empleó las fichas de entrevistas como sociales:

		VISITA HOSPITALARIA		BIENESTAR SOCIAL	
				VERSIÓN: 01	
Estimado colaborador (a): el área de Gestión Humana de la empresa San Fernando, de acuerdo a sus procedimientos realiza seguimiento a sus colaboraciones en los diversos casos: salud del colaborador, salud del familiar y casos sociales. Es por ello que en esta ocasión se le está realizando una visita hospitalaria. Solicitamos su apoyo en brindarnos las facilidades e información necesaria.					
PERSONA VISITADA:	Colaborador <input type="checkbox"/>	Familiar* <input type="checkbox"/>	CENTRO DE TRABAJO:		
NOMBRE DE LA PERSONA VISITADA	*Detallar nombre del colaborador:				
N° DNI					FECHA:
TELEFONOS					
LUGAR DE HOSPITALIZACIÓN					
MOTIVO DE HOSPITALIZACIÓN					
RESPONSABLE DE LA VISITA	CARGO:		N° TELEFÓNICO:		
ANTECEDENTES DEL CASO:					
PLAN DE ACCIÓN			RECOMENDACIONES DEL MÉDICO		
Firma de la persona visitada			Firma de la Responsable de la visita		

Otra parte de la metodología se sustentó en el nivel de intervención del trabajo social, en este caso en un nivel grupal y comunitario al estar centrado el problema en un grupo de trabajadores del sector pecuario. Según el blog Socialandia sobre el trabajo social mencionan que:

Nivel de Intervención de trabajo social

Grupos: pretende implicar a aquellos que componen un grupo participen de manera activa en los procesos de cambio de forma personal como grupal, logrando una convivencia para solucionar problemas de manera conjunta.

32

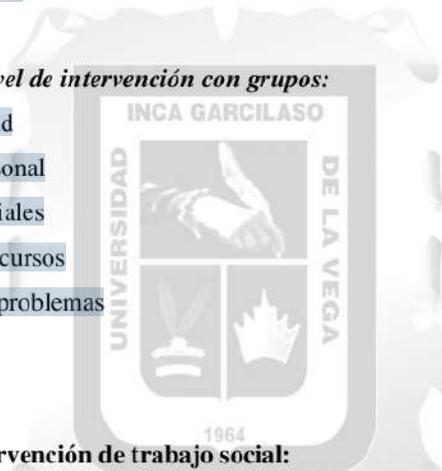
Principios del nivel de intervención con grupos:

- Respeto
- Aceptación
- Autodeterminación
- Individualización

Objetivos del nivel de intervención con grupos:

32

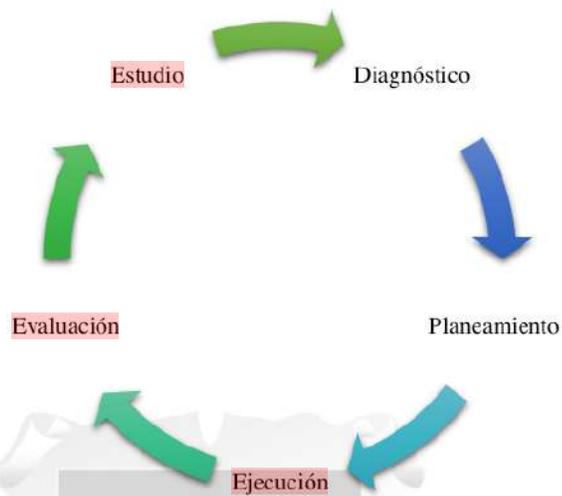
- Responsabilidad
- Desarrollo personal
- Relaciones sociales
- Provisión de recursos
- Prevención de problemas



Método de Intervención de trabajo social:

Método Básico: se atribuyó al método básico, donde diversos autores del trabajo social lo definen como un proceso para lograr que un programa, proyecto o actividad pueda tener un mayor balance y orden a través de cada una de sus fases y todas se cumplan hasta finalizar las acciones que se tienen dentro de una propuesta:

Figura N° 27: Etapas del Método Básico del Trabajo Social



Fuente: Elaboración propia

El método básico proporciona un desarrollo para identificar, analizar y desarrollar programas de bienestar social necesarios acordes a la problemática y aquellos ideales para los trabajadores pecuarios de la empresa San Fernando S.A.

3.4.7 Modelo de trabajo social

Los modelos de trabajo social según Viscarret (2007), los denomina enfoques, paradigmas que acompañan la intervención del trabajo social ante circunstancias particulares según requiera el campo como el usuario. Tomar uno o más modelos teóricos para enfatizar la actuación profesional hace que los mismos trabajadores sociales tengan el conocimiento debido sobre el propósito y modo de aplicar los mismos.

En este caso aplicaremos dos modelos del trabajo social que se articulan con las situaciones expuestas como la población de estudio:

1. Modelo centrado en la tarea:

Definición del modelo:

El modelo centrado en la tarea se sitúa en el problema que tiene la persona que es en sí el centro de la intervención, explorando la situación y elige una solución con la misma, apoyándose sobre alguno elementos teóricos y prácticas ante una crisis con la diferencia que se concede formular de manera concisa el problema, la tarea y donde la persona es el objeto de la ayuda.

Este paradigma fue diseñado principalmente para la resolución de dificultades que experimentan en sus interacciones como situaciones sociales y otras circunstancias, también permite la capacidad en que la persona afronta sus problemas, como fuente principal de su crecimiento y teniendo el compromiso y voluntad de hacerlo siempre ante cualquier situación.

Características del modelo:

- Selección de un problema o conjunto de problemas que mantiene la persona.
- Utilización de tareas para abordar el problema seleccionado.
- Revisión y negociación entre el/la profesional y la persona.
- Uso de límites temporales en la solución del problema.

Objetivos del modelo:

- La persona misma debe describir su conducta.
- Existe un comportamiento observable que excluye otros saberes.
- Describe un resultado esperado y no las actividades que conducen hacia el mismo.
- Precisa las condiciones del tiempo, lugar y circunstancias que la conducta tendrá su posición.
- Menciona los criterios que precisan el grado de consecuencias para lograr todos los objetivos.

Las tareas del modelo:

- Se preparan las tareas con la persona.
- Se prevén estímulos para facilitar el cumplimiento de las tareas.
- La ejecución de las tareas se prepara mediante repeticiones o ciertas dinámicas.
- Las dificultades y obstáculos de las tareas son analizados por la persona para que encuentre los medios para lograr superarlos.

3.4.8 Recursos del programa

- Laptop
- Diapositivas
- Ponentes

3.4.9 Sesiones de la propuesta:

Las sesiones que a continuación se van a presentar, responden a los objetivos específicos del programa de intervención. Cada sesión está ligada a una actividad de manera particular para que se pueda observar su desarrollo de la mima.

Tabla 1. Sesión 1: Sesión de medidas de bioseguridad

Objetivo específico 1: Seguir con las charlas de tipo semipresencial sobre las medidas de bioseguridad en el trabajo para no bajar la guardia ante el COVID-19 y sus nuevas variantes con la finalidad de prevenir los casos de contagio y brindar bienestar físico en los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A.

Sesión 1	: “Sesión de medidas de bioseguridad”
Duración	: 3 veces por semana
Nombre	: Renovando siempre nuestra salud física y mental
Actividad	: Se proporciona un análisis sobre datos respecto a las últimas variantes del COVID-19 en el marco actual de afectación y de que mecanismos tomar para la prevención y tratamiento.

Finalidad	: Exponer y brindar información sobre los nuevos protocolos de bioseguridad y variantes nuevas del COVID-19
Meta	: 100% de participación
Beneficiarios	: Los colaboradores pecuarios e industriales
Responsables	: Trabajadora Social y Médico ocupacional

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Sesión 2: Sesión de relaciones sociales

Objetivo específico 2: Desarrollar sesiones de concientización y compromiso social para generar empatía entre los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A no solo cuando contraigan el COVID-19, sino cualquier otra patología o presenten situaciones no manejables que van desde la salud mental o problemas familiares o personales.

Sesión 2	: “Sesión de medidas de relaciones sociales”
Duración	: 3 veces por semana
Nombre	: Compartiendo experiencias saludables
Actividad	: Se brindan herramientas sociales en donde un trabajador se convierte en un actor de índole social para ser el soporte de sus compañeros de trabajo y ser un soporte en aquellas falencias y directrices donde la otra parte no sabe el rubro que debe tomar.
Finalidad	: Concientizar a los trabajadores sobre el apoyo entre compañeros de trabajo ante la presencia de problemas de salud, laboral y otros fortaleciendo los vínculos sociales.
Meta	: 100% de participación
Beneficiarios	: Los colaboradores pecuarios e industriales

Responsables	: Trabajadora Social y Gestor de gestión humana
---------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Sesión 3: *Sesión de relaciones sociales*

Objetivo específico 2: Desarrollar sesiones de concientización y compromiso social para generar empatía entre los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A no solo cuando contraigan el COVID-19, sino cualquier otra patología o presenten situaciones no manejables que van desde la salud mental o problemas familiares o personales.

Sesión 3	: “Sesión de medidas de relaciones sociales”
Duración	: 3 veces por semana
Nombre	: Descubriendo nuestras fortalezas
Actividad	: El ponente enmarca los conceptos y desafía a los colaboradores a descubrir y aplicar sus destrezas con sus propios compañeros de trabajo, su familia y otros entornos a fin de que se autorrealicen laboral y personalmente.
Finalidad	: Promover el desarrollo de capacidades y habilidades entre los trabajadores y así puedan ser parte de su cambio social y personal fuera y dentro de su trabajo.
Meta	: 100% de participación
Beneficiarios	: Los colaboradores pecuarios e industriales
Responsables	: Trabajadora Social y Gestor de gestión humana

Fuente: Elaboración propia

²⁷
3.4.10 Cronograma de Actividades

Meses	ABRIL	MAYO	JUNIO
--------------	--------------	-------------	--------------

Actividades	SEMANA				SEMANA				SEMANA			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Renovando siempre nuestra salud física y mental		■		■		■						
Compartiendo experiencias saludables			■		■							
Descubriendo nuestras fortalezas				■		■		■	■			



CAPÍTULO IV:

CONTRIBUCIONES PRINCIPALES

4.1 CONTRIBUCIONES DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Primera: El COVID-19 si bien trajo una serie de pérdidas económicos, sociales y de vidas también tuvo un lado positivo donde los profesionales, las personas y la sociedad en general aprendieron nuevas formas de convivir, interactuar y sobre todo hacer frente ante una emergencia utilizando medios tecnológicos y digitales de los cuales tuvieron que obtener estos conocimientos. El trabajo social no fue ajeno ante estos cambios y tuvo que innovar sus metodologías de intervención como también ser parte del mundo digital para lograr una mayor y mejor praxis.

Segunda: La intervención de la trabajadora social, en el área de Bienestar Social de la empresa San Fernando, resulta importante su actuación debido a que se encarga de velar por el cuidado general de los colaboradores, demostrando sus conocimientos metodológicos y pragmáticos; los cuales se muestran en los programas, actividades y estudios que realiza, con la finalidad de obedecer a su proceso de intervención como profesional, es decir, conoce primero la realidad, luego diagnostica y por última ejecuta acciones en pro de su población objetivo.

Tercera: El programa de intervención, es una vía que ayudará a fortalecer los vínculos sociales entre los colaboradores pecuarios e industriales, debido a que han tenido problemas post COVID-19 sin saber como manejarlos, por ello, el desarrollo de este programa es fundamental porque también seguirá con las acciones preventivas de salud realizando un monitoreo.

4.2 CONCLUSIONES

- 1) La intervención de la trabajadora social dentro del área de bienestar social de la empresa San Fernando S.A ha sido muy importante debido a que fue el nexo que conectaba entre los colaboradores pecuarios y los problemas frente a la situación del COVID-19, realizando y priorizando las necesidades laborales, tecnológicas, sociales, personales y familiares de los mismos trabajadores a fin de tratar con ellos de una manera creativa, sin perder su mirada social.
- 2) La trabajadora social del área de bienestar social de la empresa San Fernando S.A tuvo sus retos y desafíos como por ejemplo romper los mitos que algunos colaboradores pecuarios tuvieron respecto al COVID-19 por sus influencias culturales, teniendo que derribar los mismos porque esta pandemia y sus variantes y la afectación a sus compañeros de trabajo puso a prueba que la mejor manera de combatir esta enfermedad fue a través de información y charlas como acciones preventivas.
- 3) Las problemas encontrados como rechazo y sobrecarga laboral fueron los que más se presentaron en los trabajadores de la unidad pecuaria e industrial debido a sus perfiles socioculturales exponían muchas demandas o quejas por realizar tareas extras debido a que sus compañeros de trabajo habían contraído el COVID-19 y tenían más horas de trabajo y tampoco querían acercarse a los mismos cuando retomaron a su centro de labora por medio a contagiarse y hacerlos responsables de la carga laboral, para lo cual el trabajo social tuvo que enfatizar en la empatía.

4.3 RECOMENDACIONES

- 1) Se deben mantener las medidas de bioseguridad, seguir monitoreando las licencias por enfermedad y realizar campañas de salud, despistaje contra el COVID-19 a fin de seguir vigilando la seguridad y salud de los colaboradores pecuarios de la empresa San Fernando S.A.
- 2) El trabajo social debe afianzar su intervención por ello, debe estar siempre actualizando sus conocimientos a través de cursos formativos, para que sepan intervenir de manera óptima, rápida y con eficiencia ante situaciones emergentes como la del COVID-19.
- 3) Se debe mantener un trabajo de sensibilización ante el rechazo, exclusión y desigualdades socioculturales con los colaboradores pecuarios puesto que por sus características tienden a tener conductas no acordes como la empatía y colaboración social, por ende, es necesario que se hagan reuniones de compartir y actividades de integración y lúdicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes de internet:

- San Fernando: <https://www.san-fernando.com.pe>
- WIKIPEDIA: <https://es.wikipedia.org>

Fuentes de bibliográficas:

Actis, E. (2012).³⁸ Bienestar social, resignación del concepto y de su operacionalización. Un aporte metodológico aplicado al caso argentino. Recuperado de: <http://nuland.mdp.edu.ar>

Bonifacio, G. (2019).¹ Bienestar laboral en los operarios del almacén de la empresa Perubar S.A, en la Provincia Constitucional del Callao, período 2018.³⁷ Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe>

³¹ Bueno, D y Torres, L. (2019). El bienestar social de trabajadores informales de un mercado de la ciudad de Cuenca. Recuperado de: <https://dspace.ucuenca.edu.ec>

²⁴ Cuello S. (2020). Diseño de un Programa de Bienestar Laboral que Mejore las Condiciones del Personal del Hotel Dorado Plaza en la Ciudad de Cartagena. Recuperado de: <http://186.28.225.13>

⁶ Escobar, S. (2018). Intervención del Trabajador Social en el área de Bienestar Laboral de la Compañía Minera Volcán-2018. Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe>

²³ González, M y Martínez, C. (2020). Incidencia de las políticas de Bienestar Social en la deserción del Talento Humano en las empresas distribuidoras de productos y servicios de una empresa del sector de Telecomunicaciones en la ciudad de Barrancabermeja. Recuperado de: <https://repository.unab.edu.co>

29
Grisales, C; Meneses K y Pérez, P. (2018). La influencia del bienestar laboral en la productividad de la Fundación Alberto Uribe Urdaneta. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co>

1
López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt>

1
Mejía, Y. (2018). Política de bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A; Callao 2015-2016. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

43
Montalvo, W. (2020). Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L. Recuperado de: <https://tesis.usat.edu.pe>

47
Mujica, J. (2016). Sociedades de beneficios e interés colectivo: Un aporte societario al bienestar social medioambiental. Recuperado: <https://repositorio.ulima.edu.pe>

Mulford, C. (2018). Propuesta de programa de Bienestar Social para los jefes de la operación de CENCOSUD Colombia S.A para las tiendas de Metro. Recuperado de: <https://centrodeconocimiento.ccb.org.co>

30
Ponce, D. (2020). Impacto de los programas de Bienestar Social en Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Hortifrutal S.A.C; planta Chao, 2018. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe>

21
Rodríguez, O. (2013). Las estrategias de afrontamiento individual y su relación con la salud mental (bienestar social, psicológico y subjetivo) en jóvenes con alto de riesgo de sufrir problemas psicosociales en el distrito de Santa María. Recuperado de: <http://manglar.uninorte.edu.co>

Villa, S. (2016). Construyendo la arquitectura del régimen de bienestar. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es>



7

ANEXOS

ANEXO I:





ANEXO 2:



ANEXO 3:



ANEXO 4:



ANEXO 5:



ANEXO 6:



ANEXO 7:

	SOLICITUD DE PRESTAMO	CODIGO: FIRH012 VERSION: 7
---	------------------------------	---

DATOS DEL TRABAJADOR

CODIGO DEL TRABAJADOR **FECHA DE INGRESO**

APELLIDOS

NOMBRES

AREA/PLANTEL

FECHA DE SOLICITUD

INFORMACION DEL PRESTAMO

MONTO SOLICITADO

MOTIVO DEL PRESTAMO

SALUD **MEJORAS DE VIVIENDA**

ESCOLARIDAD **EXCEPCIONAL**

Este espacio debe ser llenado por RRHH

FORMA DE PAGO	
N° DE CUOTAS <input type="text"/>	INCLUYE GRATIFICACION <input type="checkbox"/>
	SOLO GRATIFICACION <input type="checkbox"/>
MONTO APROBADO <input type="text"/>	NO INCLUYE GRATIFICACION <input type="checkbox"/>

FIRMA DEL TRABAJADOR

V° B° DEL JEFE INMEDIATO

V° B° ASISTENTA SOCIAL

ANEXO 8:



	SOLICITUD DE LICENCIAS Y PERMISOS	CÓDIGO: FRH4300 VERSIÓN: 01
---	--	--------------------------------

1. DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	<input type="text"/>	CÓDIGO	<input type="text"/>
APELLIDO MATERNO	<input type="text"/>	LUGAR DE TRABAJO	<input type="text"/>
NOMBRES	<input type="text"/>	GERENCIA	<input type="text"/>

2. TIPO DE SOLICITUD

A. LICENCIA	<input type="checkbox"/>	CON GOCE	<input type="checkbox"/>
B. PERMISO	<input type="checkbox"/>	SIN GOCE	<input type="checkbox"/>

3. DETALLE DEL TIPO DE LICENCIA O PERMISO

FECHA DE SOLICITUD

TOTAL DE DIAS

PERIODO P.I. al P.F.

4. MOTIVO

<input type="checkbox"/> Salud del colaborador	<input type="checkbox"/> Paternidad
<input type="checkbox"/> Salud del familiar directo	<input type="checkbox"/> Fallecimiento de un familiar directo
<input type="checkbox"/> Temas judiciales	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Atención médica	_____

5. DOCUMENTOS ADJUNTO

Se adjunta al formato los siguientes documentos:

Mediante el presente documento, declaro que la información proporcionada es verídica y que el uso del permiso y/o Licencia será estrictamente para el motivo indicado.



INTERVENCIÓN DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN COLABORADORES PECUARIOS E INDUSTRIALES DE LA EMPRESA SAN FERNANDO S.A. 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	6%
3	revistas.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	es.wikipedia.org Fuente de Internet	1%
5	clientesyproveedores.san-fernando.com.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
7	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%

8	abril.pe Fuente de Internet	<1 %
9	clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.indeci.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
15	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.ilo.org Fuente de Internet	<1 %
17	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	www.mazars.pe Fuente de Internet	<1 %

20	monitorcovid19.contraloria.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	<1 %
23	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Fundación Universitaria Católica del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad de Deusto Trabajo del estudiante	<1 %
26	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
27	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
30	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	recursos-trabajosocial.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
33	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to University of Western Sydney Trabajo del estudiante	<1 %
35	trabajosocialucen.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
37	gk.city Fuente de Internet	<1 %
38	link.springer.com Fuente de Internet	<1 %
39	webapp-74543mpr3s4-site.azurewebsites.net Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
42	safetya.co	

Fuente de Internet

<1 %

43

Submitted to Universidad Abierta para
Adultos

Trabajo del estudiante

<1 %

44

mesadeconcertacion.org.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

www.sunass.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

46

Submitted to Instituto Superior de Artes,
Ciencias y Comunicación

Trabajo del estudiante

<1 %

47

repositorio.ulima.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

48

www.lacotizacion.com

Fuente de Internet

<1 %

49

www.mtas.es

Fuente de Internet

<1 %

50

zagan.unizar.es

Fuente de Internet

<1 %

51

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

52

www.larenovacion.org

Fuente de Internet

<1 %

53	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
54	desarrolloinstitucional.fceia.unr.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
55	larazon.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
58	revistes.ub.edu Fuente de Internet	<1 %
59	tvo.ultimahora.com Fuente de Internet	<1 %
60	www.aamycp.org.ar Fuente de Internet	<1 %
61	www.oxigeno.fm Fuente de Internet	<1 %
62	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
63	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
64	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

65

inba.info

Fuente de Internet

<1 %

66

jyx.jyu.fi

Fuente de Internet

<1 %

67

rubio.pe

Fuente de Internet

<1 %

68

www.bbc.com

Fuente de Internet

<1 %

69

www.econbiz.de

Fuente de Internet

<1 %

70

www.hp.com

Fuente de Internet

<1 %

71

www.mayoclinic.org

Fuente de Internet

<1 %

72

www.notiempresarialesec.com

Fuente de Internet

<1 %

73

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

74

www.unilever.es

Fuente de Internet

<1 %

75

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

76

celam.org

Fuente de Internet

<1 %

77	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
78	manicdigger.sourceforge.net Fuente de Internet	<1 %
79	plumasatomicas.com Fuente de Internet	<1 %
80	riunet.upv.es Fuente de Internet	<1 %
81	www.etwinning.net Fuente de Internet	<1 %
82	www.interforo.net Fuente de Internet	<1 %
83	www.mdpi.com Fuente de Internet	<1 %
84	wwwall.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1 %
85	"Psychology in Latin America", Springer Science and Business Media LLC, 2018 Publicación	<1 %
86	www.lacamara.pe Fuente de Internet	<1 %
87	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado