



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

La intervención del Trabajo Social en tiempos de Pandemia, prevención, seguimiento y control de Covid-19, promoviendo el bienestar laboral de los trabajadores del Grupo Euromotors.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Lavado Palomino, Laura Victoria

ASESORA

Mg. Ruiz Vargas, Gladys

Lima, Mayo 2021

DEDICATORIA

Se lo dedico a mi padre quien siempre me alentó a estudiar, a mi madre por su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida, a mis hermanos por el soporte emocional que son en mi vida, a mi hija para que siempre luche por sus sueños e ideales y a mi compañero de vida quien me recuerda que no debo rendirme.

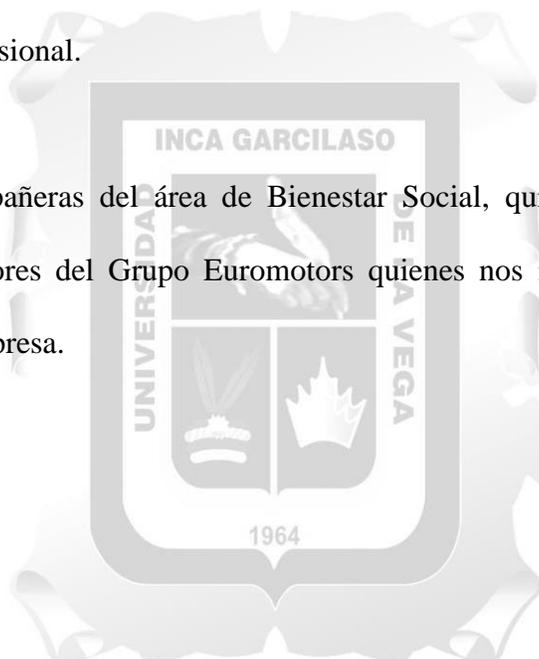


AGRADECIMIENTOS

Agradezco al universo y a la vida por permitirme concretar tan anhelado sueño.

Agradezco a mi familia y amigos por el apoyo que me brindaron a lo largo de estos años de carrera y crecimiento profesional.

Agradezco a mis compañeras del área de Bienestar Social, quienes hicieron posible este proyecto y a los trabajadores del Grupo Euromotors quienes nos impulsan a buscar mejoras constantes dentro de la empresa.



RESUMEN

El presente trabajo de experiencia profesional tiene por objetivo dar a conocer la importancia de la intervención del Área de Bienestar Social en los trabajadores del Grupo Euromotors quienes se vieron afectados por la pandemia que está atravesando nuestro país y el mundo entero, esto durante el periodo 2020 - 2021, desde que se declaró el estado de emergencia en el mes de Marzo, se plantearon distintos programas de salud física y emocional, esto con la finalidad de poder generar un bienestar laboral en nuestros trabajadores, esto se logró a través de programas virtuales, campañas de salud, convenios institucionales y el acompañamiento psicosocial durante el proceso de infección de la Covid-19 que atravesaron nuestros trabajadores y sus familiares, generando en nosotras buscar nuevas alternativas para promover en ellos una estabilidad laboral y emocional. El Covid-19 genero un antes y después en el mundo entero, siendo parte fundamental de nuestro quehacer fomentar la prevención, el seguimiento y el control del virus.

Palabras Claves: Covid-19, bienestar laboral, programas de salud, acompañamiento psicosocial.

ABSTRACT

This work-based research aims to disseminate the importance of the intervention in the Euromotors Group's workers who were affected by the coronavirus (Covid-19). Since lockdown was imposed due to the pandemic outbreak in March 2020, different physical, emotional and mental problems have increased around the world. Consequently, and to protect Euromotors Group's workers, different programs were fostered and implemented. These programs consisted of virtual sessions, health campaigns, institutional agreements and psychosocial support which have made us deeply look for a variety of alternatives that promotes job and emotional stability in our workers. Undoubtedly, Covid-19 generated a before and an after around the world and made us aware of the importance of our work concerning the prevention, monitoring and control of the virus.

Keywords: Covid-19, occupational well-being, health programs, psychosocial support.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	12
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	12
1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO Y SERVICIO	33
CAPÍTULO II.....	39
2.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	39
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS.....	52
CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	57
3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	57
3.2 ACCIONES METODOLOGICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	64
3.2.1 DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA	64
3.2.2 JUSTIFICACIÓN.....	64
3.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	65
3.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	65
3.3.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	65
3.4 SECTOR AL QUE ESTA DIRIGIDO.....	65

3.5 METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN.....	66
CAPITULO IV.....	71
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de actividades conmemorativas 2021.....	55
Tabla 2. Cronograma de actividades del Programas de Salud.....	56
Tabla 3. Cronograma de actividades del Webinar.....	69
Tabla 4. Plan de seguimiento por Covid-19.....	70



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comunicado de lanzamiento del programa Euroteam.....	14
Figura 2. Imagen de las 5 EuroReglas del programa Eurofuerza.....	14
Figura 3. Nueva estructura de gestión del Grupo Euromotors.....	15
Figura 4. Local Ssang Yong Marsano.	35
Figura 5. Equipo de GDH en la EuroNavidad.....	36
Figura 6. Organigrama de la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano.....	37
Figura 7. Comunicado informativo sobre Eurocare – Kunan.....	41
Figura 8. Comunicado informativo sobre charlas desarrolladas en pandemia.....	42
Figura 9. Foto del almuerzo con el personal que cumplieron 25 años.....	47
Figura 10. Comunicado por nacimiento.....	48
Figura 11. Foto del evento deportivo Eurocopa 2019.....	49
Figura 12. Entrega de Aguinaldos 2019.....	50
Figura 13. Campeonato día del Mecánico 2019.....	50
Figura 14 Eurofiesta 2019.....	51
Figura 15 EuroNavidad 2019.....	51
Figura 16 Ejes para la medición del bienestar	61

INTRODUCCIÓN

Como sabemos en la actualidad debido a la pandemia, la estabilidad laboral se vio afectada, esto debido al estado de emergencia que atravesó el mundo entero, el 11 de Marzo del 2020 el Perú tuvo que cerrar repentinamente sus fronteras haciendo que muchas empresas dejen de importar y exportar productos viéndose forzadas a cerrar temporalmente y en el peor de los casos muchas empresas terminaron en la quiebra. El presente trabajo de Suficiencia Profesional busca dar a conocer la importancia de la intervención social en el ámbito laboral.

Esta pandemia enseñó a las empresas sobre la importancia de generar estabilidad en la salud física y mental del equipo humano de trabajo, por ello el área de Bienestar Social del Grupo Euromotors ha generado programas de prevención, seguimiento y control de Covid-19, esto sin dejar de lado los programas que anualmente se venían trabajando.

Los trabajadores son parte del crecimiento de la organización, es por ello la importancia de la implementación de los programas para prevención del Covid-19, el brindar alternativas a los trabajadores que se encuentran atravesando problemas de salud propios de la enfermedad, que sientan el apoyo emocional, el apoyo económico y el seguimiento médico correspondiente, generando en ellos menos presión al retorno de trabajo, priorizando su mejoría en su salud.

El bienestar laboral que se desarrolló, busca generar un clima organizacional optimo, esto viene unido con un compromiso laboral por parte de la empresa, bajo las tres medidas aplicadas en la coyuntura del Covid-19, el compromiso de relación entre colaboradores y empresa se desarrolla con la finalidad de generar identidad, y que los colaboradores sientan el respaldo y el

compromiso que tiene la empresa para luchar en contra del Covid-19 en el Perú.

Los programas preventivos desarrollados a lo largo del 2020-2021, se brindaron con la finalidad de dar alternativas de mejora a nuestros trabajadores y sus familiares, siendo el mejor aliado las redes sociales del Grupo Euromotors.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

El Grupo Euromotors inició sus operaciones en el Perú en el año 1993, está conformado por 12 empresas: Euromotors, Euroshop, Altos Andes, Euro Camiones, San Bartolomé, Eurorenting, Euroinmuebles, One, Eurolift, Revo Motors, Euroconnect e International Camiones del Perú., este 2021 cumplimos 28 años de presencia en el mercado automotor nacional, a lo largo de los años se ha trabajado bajo el lema de ‘Pasión por servir’ el cual forma parte de nuestro ADN, todos nuestros programas se basan en 4 programas “Eurocultura”, “Euroteam”, “Eurofuerza” y “Eurobeneficios”

Eurocultura es un programa donde damos a conocer a nuestros trabajadores los 4 valores institucionales:

BIENESTAR DE LA PERSONA

- Trabajamos seguros.
- Nos comprometemos en ayudar a nuestros compañeros, a desarrollarse como personas, a conseguir sus sueños personales y profesionales y a apoyarlos en los momentos difíciles de su vida.
- Buscamos el bienestar de nuestros clientes internos y externos.

TRANSPARENCIA

- Somos honestos y transparentes. No tenemos nada que esconder y siempre comunicamos la verdad.

- Somos justos y competimos limpiamente. Compartimos nuestras enseñanzas con otros.

ENTUSIASMO

- Somos entusiastas y vemos el futuro con optimismo. Aprendemos rápidamente de nuestros errores y no nos dejamos arrastrar por ellos. Buscamos convertir los problemas en oportunidades.
- Trabajamos en un ambiente entusiasta que es percibido por nuestros clientes.
- Buscamos el éxito y lo festejamos, sea nuestro o de otros, y seguimos su ejemplo.

SABER ESCUCHAR

- La mayor y mejor fuente de información para realizar nuestro trabajo es la que nos dan amigos y clientes.
- Aprendemos del conocimiento y de las percepciones de otros. No interrumpimos y aceptamos las críticas para mejorar nuestra operación. Además, buscamos las mejores prácticas para reformar nuestros procesos.

Euroteam es un programa para mejorar y crecer juntos, con esta iniciativa se busca tener una escucha activa entre los trabajadores donde ellos plantean nuevas formas de trabajo en equipo.

Figura 1 – Comunicado de lanzamiento del programa Euroteam



Fuente Grupo Euromotors

Eurofuerza es un programa creado para informar a nuestros trabajadores sobre los cuidados que debemos tener en la pandemia y motivarlos a mantener los cuidados dentro de la empresa y en sus viviendas.

Figura 2 – Imagen de las 5 EuroReglas del programa Eurofuerza

Cumple las #5EuroReglas en todo momento:



Fuente Grupo Euromotors

Estructura del Grupo Euromotors

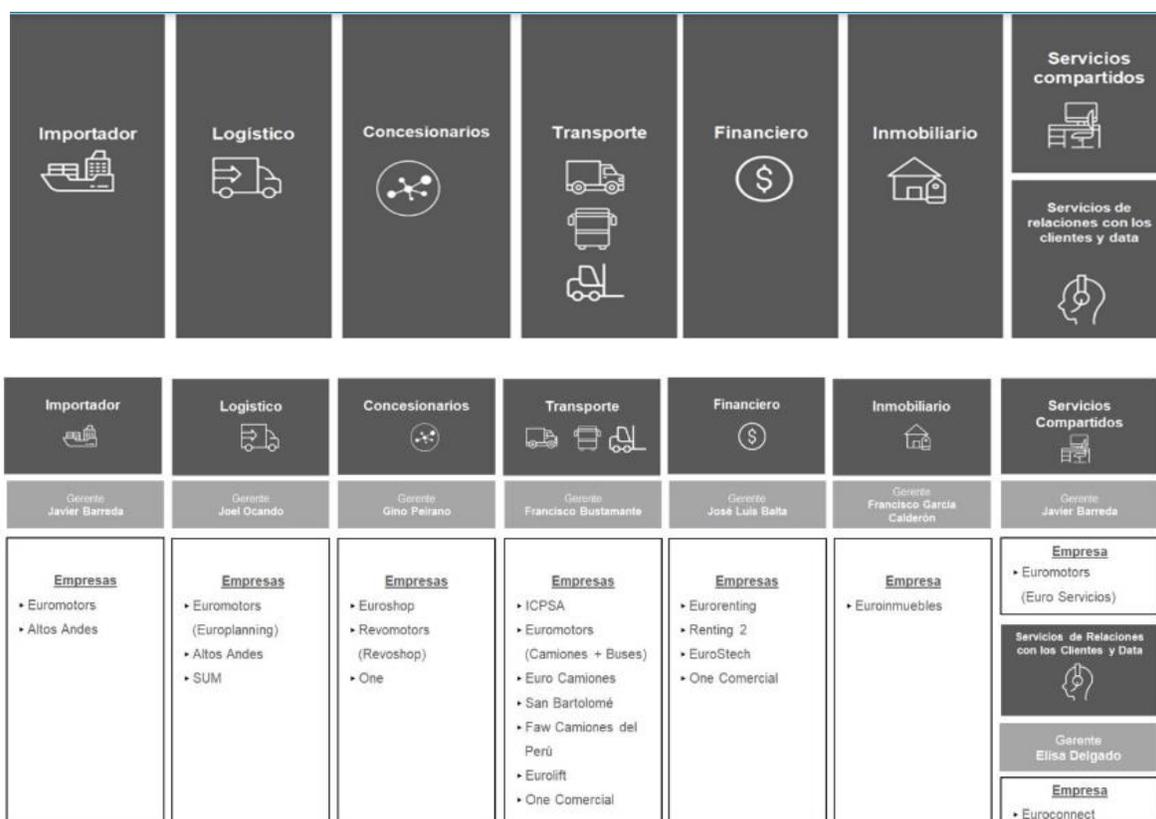
Nuevo modelo de gestión del Grupo Euromotors está organizado por divisiones de

negocios, que se orienta hacia una gestión especializada en cada línea de negocio con el objetivo de fortalecer el crecimiento sostenible y rentable de las operaciones del Grupo. Este cambio traerá beneficios importantes y nuevas oportunidades para todos, tales como:

- Crecimiento del negocio
- Orientación a los resultados
- Transparencia de costos y enfoque en rentabilidad
- Autonomía y agilidad en la toma de decisiones
- Desarrollo de sinergias y buenas prácticas
- Innovación y desarrollo de nuevos negocios
- Trabajo en equipo por especialidades

Nueva estructura del Grupo Euromotors:

Figura 3 – Nueva estructura de gestión del Grupo Euromotors



Importador	Logístico	Concesionarios	Transporte	Financiero	Inmobiliario	Servicios compartidos
VW Seat Audi Porsche Bentley Lamborghini Ducati SsangYong KyC Jetour Faw Lifan	Repuestos Logística Almacenes PDI	VW • Surquillo • San Luis • La Marina • Camacho Seat • Los Negocios Audi • Surquillo • El Derby Porsche • Surquillo Bentley + Lamborghini • Surquillo Ducati • Los negocios SY + KyC + Jetour + Faw + Lifan • T. Marsano PyP • Santa Anita One • T. Marsano • Premium (SQ / Derby)	International • Santa Anita • San Luis • Arequipa • Trujillo • Huancayo • Piura • Callao • Los Olivos • Villa El Salvador MAN / VW • Santa Anita Dongfeng / CAMC / FAW • El Agustino • Villa El Salvador Hyster / Terberg / Utilev • Av. Argentina PyP (Cajamarquilla) One Comercial (Av. Argentina - Martínez Luján)	Leasing operativo GPS Monitoreo One Comercial • M. Luján • Av. Argentina	• Surquillo • San Borja • San Miguel • Santa Anita • Cajamarquilla • Otros	Finanzas Contraloría GDH Compras y FM Sistemas Legal Servicios de relaciones con los clientes y data • Relaciones con los clientes (Call Center) • CRM • Proyectos Digitales • Inteligencia de Negocios • Transformación Digital

Fuente Grupo Euromotors

Políticas de los Sistemas de Cumplimiento (Ley N° 30424)

Política de Gestión Antisoborno: Implementamos un completo programa para que nuestros colaboradores, proveedores y demás grupos de interés, actúen honestamente, dentro de la ley, respetando los valores, principios y el Código de Conducta de la empresa. El Soborno y la Corrupción están prohibidos en todas las etapas del negocio, tanto en el sector público como privado. Como norma, los pagos de facilitación no están permitidos”.

Política de Contratación de Proveedores: Los acuerdos con los proveedores y los socios en consorcios con la empresa, están alineados con criterios de integridad en la ejecución del contrato, incluyendo los compromisos de cumplir con la legislación referida al Sistema Antisoborno. Los proveedores también deben actuar de acuerdo con el Código de Conducta.

Política de Patrocinio, Donaciones y Regalos: La empresa apoya a organizaciones y personas destacadas a nivel nacional e internacional, así como eventos a través de la realización de patrocinios y donaciones, cuando así lo proponga el Directorio o la Gerencia General. Si en las relaciones profesionales con nuestros socios aceptásemos u ofreciésemos regalos o atenciones, socavaríamos nuestra credibilidad. Con ello haríamos vulnerable a la empresa, frente

a acusaciones de condicionar las decisiones empresariales por factores distintos del mérito. Por lo tanto, los empleados no ofrecen, hacen, buscan o aceptan regalos, pagos, atenciones o servicios, de proveedores y socios empresariales actuales o futuros, que pudiesen afectar, o que se pudiese creer que afecten a las relaciones empresariales, a no ser que estén dentro de los límites habituales de la cortesía, y siempre que no vayan contra las leyes vigentes en el país.

Política de Consorcios y Alianzas Comerciales: Hacemos equipo con quienes piensan como nosotros para formar consorcios y alianzas. La fortaleza y el éxito de la empresa, también dependen del establecimiento de relaciones duraderas con socios que comparten nuestro compromiso con los principios éticos empresariales. Los acuerdos de formación de consorcios deben ser compatibles con las normas de la empresa.

Política de Reclutamiento y Selección de Personal: Con el objeto de velar por su imagen institucional, la empresa fomenta la más alta calidad moral de sus colaboradores, por lo que no seleccionan ni reclutan personas que registran referencias laborales negativas, antecedentes penales, judiciales o que se encuentran involucrados en procesos judiciales por los delitos indicados en las normas Antisoborno.

Política de Conflictos de Intereses: Los colaboradores que crean que pueden hallarse ante un conflicto de intereses, deben informar a su jefe inmediato, para que la empresa pueda determinar si efectivamente hay o no conflicto de intereses, y les aconseje sobre las actuaciones apropiadas, en conformidad con las normas de la empresa.

Política de Contratación a Profesionales Independientes: En los contratos con prestadores de servicios, se incorporan las obligaciones, prohibiciones y sanciones establecidas como parte del Sistema de Prevención Antisoborno. Ellos también deben actuar de acuerdo con el Código de Conducta de la empresa.

Políticas de Calidad

- Identificar las necesidades de nuestros clientes para suministrarles servicios y vehículos que excedan sus expectativas.
- Mejorar continuamente nuestros sistemas para facilitar el proceso de compra de nuestros clientes.
- Brindar excelente servicio, precios razonables y disponibilidad de repuestos para obtener la tranquilidad y confianza esperada por el cliente en el uso de su vehículo.
- Promover nuestra voluntad de servicio y comunicación constante para mantener nuestros clientes toda la vida.
- Mejorar continuamente todos nuestros procesos, aprovechando las oportunidades que nos brinda la transformación digital, para mantenernos como líderes del sector.

Sistemas de Cumplimiento Legal

Hoy en día el cumplimiento normativa es una función de las empresas para garantizar que se respeten las normas internas y se cumplan las leyes vigentes. Nuestra empresa es socialmente responsable y promueve el desarrollo de una actividad comercial competitiva, sostenible y de éxito.

El entorno legal donde la empresa desarrolla sus actividades es cada vez más complejo. Las exigencias de las autoridades es cada vez mayor, así como el impacto del no cumplimiento.

Nuestra empresa cuenta políticas, procedimientos y guías que se desarrollan en el Código Conducta, Manuales y/o Reglamentos, debiendo ser aplicados en el actuar de cada miembro de la organización.

El cumplimiento normativo incluye entre otros temas:

Norma de Prevención de Lavados de Activos - Res SBS N° 789-2018: Busca prevenir

que las empresas sean usadas para lavar dinero, que provenga de operaciones ilícitas.

Norma de Protección de Datos Personales – Ley N° 29733: Busca proteger los datos personales de las personas que interactúan con la empresa.

Norma Antisoborno – Ley N° 30424: Busca proteger a las empresas de cualquier acto o conducta corrupta, perjudicial para la sociedad o de sus grupos de interés

Línea ética

Con la finalidad de fortalecer los valores de la organización, promover la transparencia y la comunicación de los asuntos que podrían afectar la correcta administración de las operaciones, la compañía mantiene un canal de comunicación exclusivo para reportar cualquier irregularidad o infracción al código de conducta.

Esta herramienta busca prevenir y detectar irregularidades para anticipar posibles problemas de importancia y aplicar el control correspondiente. Te invitamos a que continúes utilizando este canal, permitiéndonos mejorar día a día y evitar juntos posibles situaciones que podrían afectar a nuestra organización y a sus colaboradores.

¿Qué tipos de temas puedo tratar o denunciar a través de la Línea Ética?

- Infracciones al Código de Conducta
- Corrupción y sobornos
- Fraude dentro de los procesos de la organización
- Omisión de notificación de actividades sospechosas, prevención de lavado de activo
- Uso indebido de los activos de la organización
- Conflicto de Intereses
- Irregularidades en el desarrollo de la relación laboral
- En general se podrán denunciar todas las conductas que falten a la ética

Las comunicaciones pueden ser anónimas y deben ser enviadas al correo: lineaetica@euromotors.com.pe

Políticas de Hostigamiento Sexual

Tiene como finalidad establecer las disposiciones que permitan prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, y sus respectivas normas ampliatorias, modificatorias y reglamentarias.

Las disposiciones de la presente Política son de aplicación a los/las trabajadores/as de Altos Andes S.A.C. (en adelante Altos Andes), contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, en cualquiera de sus niveles jerárquicos, así como a quienes tienen vínculo mediante convenios de modalidades formativas (practicantes) según la Ley N°28518- Ley sobre Modalidades Formativas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del servicio que realizan, tienen contacto con el personal de Altos Andes.

Son responsables: la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano y el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, son responsables en el marco de su competencia de:

- a) Velar por el cumplimiento de la presente Política.
- b) Garantizar la confidencialidad de la denuncia, así como de los actos y documentos correspondientes al procedimiento de atención de dicha denuncia.
- c) Observar el debido procedimiento, desde la interposición de la denuncia hasta la conclusión del proceso.

Principios que rigen las acciones de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual: Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en Altos Andes se rigen por los principios establecidos en el artículo 4 del reglamento de la Ley N° 27942; y, por lo siguiente:

Altos Andes promueve un ambiente laboral saludable y seguro, en un entorno de confianza que permite a las personas desarrollar sus funciones, servicios o formación con respeto y cordialidad, preservando su salud física y mental.

La prevención del hostigamiento sexual se efectúa a través de la difusión, sensibilización y capacitación en la materia, así como la evaluación e identificación de situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que éstas sucedan, adoptando medidas de control y de mejora continúa.

Conducta de naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Denuncia o queja: Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

Denunciado/a o quejado/a: Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Denunciante o quejoso/a: Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

Falsa denuncia o queja: Queja o denuncia declarada infundada por acto firme y consentido, en el que se acredite la mala fe de la/el denunciante, el cual deja expedito el derecho de la/el denunciada/o a interponer una acción judicial que exija indemnización o resarcimiento.

Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicio, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Política de Compromiso de Responsabilidad Social

Trabajo Infantil:

- No nos involucramos o apoyamos la utilización de trabajo infantil que ampare adoptar en nuestro cuadro de trabajadores al menor aprendiz.
- Todo ciudadano tiene responsabilidad de denunciar por si son testigos o conozcan casos de niños ejerciendo trabajo remunerado o no.
- Todos los colaboradores, clientes y proveedores también tienen la responsabilidad de denunciar en caso testifiquen o conozcan casos de niños ejerciendo trabajo remunerado en nuestra organización.
- Las denuncias podrán ser hechas a través de cartas a nuestra área de recursos

humanos.

Trabajo Forzado

- No nos involucramos o apoyamos la utilización de trabajo forzado. No solicitamos a nuestros colaboradores “depósitos” o retenemos documentos de identidad cuando empiezan el trabajo con la empresa. No podemos comprometer a los colaboradores a periodos de trabajo a título de resarcimiento de cursos de entrenamientos que les han sido subsidiados por la empresa.
- Negativa al trabajo inseguro
- No nos involucramos en apoyar el trabajo inseguro, nuestros colaboradores tienen el derecho a negarse a realizar un trabajo inseguro sin recibir alguna sanción por parte de nuestra organización.

Discriminación

- No nos involucramos apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a entrenamiento, promoción, cierre de contrato o jubilación, basado en raza, clase social, nacionalidad, religión, deficiencia, sexo, orientación sexual, asociación a sindicato o afiliación política, o edad.

Política De Trabajo Remoto

- I. OBJETIVO: Establecer los lineamientos para el desarrollo de actividades bajo la modalidad del trabajo remoto en el Grupo Euromotors, considerando las medidas sanitarias y de aislamiento social que eviten y prevengan el riesgo de contagio del Coronavirus (COVID- 19).
- II. MARCO LEGAL

- Bajo la resolución Ministerial 972-2020-MINSA, Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2
- Decreto Supremo 010-2020-TR, que tiene por finalidad facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, modificado por Decreto Supremo N° 004-2021-TR.
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”
- Decreto Supremo No 009-2021-SA, prorroga la Emergencia Sanitaria hasta el 06 de setiembre del 2021 la emergencia sanitaria por la existencia del Covid-19.
- Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria.
- Decreto Legislativo N° 1468, establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19
- Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo, de las empresas del Grupo Euromotors.

III. ALCANCE: Las disposiciones de la presente política alcanzan a los trabajadores y practicantes del Grupo Euromotors que se encuentran realizando trabajo remoto, ya sea en forma total o parcial.

IV. RESPONSABLES: La Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano así como los líderes (Gerentes y jefes) de las empresas del grupo son responsables de:

- a) Velar por el cumplimiento de la presente política.
- b) Fomentar y desarrollar prácticas adecuadas para preservar la salud física, mental y emocional de los colaboradores, así como el mejor desempeño de sus funciones en la práctica del trabajo remoto.

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1. Contexto para implementar el trabajo remoto.

- La situación sanitaria del país hace indispensable adoptar medidas de distanciamiento social para prevenir contagios masivos que afecten la vida y salud de las personas (sean o no trabajadores de la empresa) así como el correcto funcionamiento de las prestaciones hospitalarias, médicas y de emergencia. De igual manera, la actual situación hace necesario que se realicen cambios en la forma de trabajar de todas las empresas y centros de trabajo.
- La presente política de trabajo remoto regula las labores de los trabajadores del Grupo Euromotors que trabajan bajo esta modalidad.
- La presente política de trabajo remoto es de carácter obligatorio para todos los trabajadores del Grupo Euromotors. Cualquier situación no prevista en este documento se resolverá de acuerdo al marco legal vigente o conforme al acuerdo entre el colaborador y la empresa.
- El Grupo Euromotors promueve un ambiente laboral saludable y seguro, en un entorno de confianza que permite a las personas desarrollar sus funciones, servicios o formación con respeto y cordialidad, preservando su salud física y mental.
- Los trabajadores en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos, según los criterios

definidos en los Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, tendrán especial prioridad para desarrollar trabajo remoto.

- De conformidad con la Ley N° 31051, debe asignarse a las mujeres gestantes y madres lactantes el trabajo remoto mientras dure la emergencia sanitaria, siempre y cuando esta modalidad laboral sea compatible con la naturaleza de las labores que realizan.
- Asimismo se tendrán en cuenta los alcances del Decreto Legislativo N° 1468, mediante el cual se establecen disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

5.2. Definiciones y términos:

5.2.1. Trabajo remoto: prestación de servicios subordinada que realiza un colaborador que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

5.2.2. Domicilio: lugar de residencia habitual del colaborador.

5.2.3. Lugar de aislamiento domiciliario: lugar en el que se encuentre el colaborador como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio ante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.

5.2.4. Medio o mecanismo para el desarrollo del trabajo remoto: cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros)

5.2.5. GDH: Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano del Grupo Euromotors.

5.2.6. SSO: Seguridad y Salud Ocupacional.

5.3. Lugar de trabajo:

- Las tareas que realice cada uno de los trabajadores serán desarrolladas en su propio domicilio, en el lugar de aislamiento domiciliario o lugar en el que consideren que sea seguro realizar dichas labores.
- El lugar de trabajo debe cumplir con las condiciones de seguridad e higiene (salud ocupacional) necesarias para el desempeño de sus funciones; para lo cual se siguen los lineamientos de salud establecidos en el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la Covid - 19 en el Trabajo de las empresas del Grupo Euromotors.
- El trabajo remoto no alterará las condiciones laborales (contractuales) del colaborador tales como: remuneración, beneficios, jornada de trabajo y el puesto de trabajo que ocupa.

5.4. Jornada de trabajo: La jornada de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la misma que viene desempeñando el colaborador hasta antes de iniciar esta modalidad de trabajo.

En ningún caso, la jornada ordinaria de trabajo puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Asimismo, no se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo, los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes.

- El colaborador que realiza trabajo remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que fueran necesarias.
- Los líderes son responsables de comunicar a los trabajadores, de manera clara y transparente los horarios de trabajo, de igual modo son responsables de velar por su cumplimiento.

- Los líderes no podrán programar reuniones, realizar llamadas o solicitar reportes a sus colaboradores fuera de los horarios de trabajo establecidos. En casos excepcionales, el líder debe convenir con el colaborador la forma de compensación de las horas laboradas fuera del horario de trabajo.
- Los líderes establecen con sus equipos y por consenso, un horario de almuerzo, durante el cual no realizarán reuniones o llamadas laborales, con la finalidad de promover un espacio saludable con la desconexión a la hora de almuerzo y así mantener y mejorar la salud mental y física de los trabajadores.
- Cuando el trabajador se encuentre en una situación excepcional (tal como tener un familiar enfermo o con necesidades especiales) podrá convenir con su jefe inmediato la flexibilización del horario de trabajo, a efectos que le permita atender su particular situación familiar y las tareas laborales.

5.5. Derecho a la Desconexión Digital: El trabajador del Grupo Euromotors tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Al respecto, deberá observarse la jornada máxima de trabajo referida en el numeral precedente.

- Los líderes (jefes directos) no pueden exigir al colaborador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.
- El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos

medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral.

- El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el líder y el trabajador acuerdan la realización de alguna tarea, se acordará del mismo modo la compensación equivalente del tiempo utilizado para el trabajo realizado.
- En caso de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo (personal de dirección, no sujetos a fiscalización inmediata y los que realizan trabajo intermitente) el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

5.6. Herramientas de trabajo:

- La empresa brinda a los trabajadores los recursos que estén a su alcance, tales como: sillas, laptops, monitores, CPU, mouse, audífonos, etc., siempre y cuando estén disponibles. De igual modo les brinda los accesos a sistemas, aplicativos informáticos y redes que necesiten para desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo.
- Los trabajadores se comprometen a usar de manera adecuada y cuidar los medios y herramientas provistas por el empleador, responsabilizándose por los daños ocasionados por el mal uso o por la pérdida del bien. Los trabajadores deberán informar de manera inmediata cualquier desperfecto en los bienes asignados.
- Los trabajadores, de buena fe, se comprometen a hacer uso de sus propios medios (equipos, medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos) para poder desarrollar las funciones de su puesto, de la mejor manera posible; sin que ello

implique algún tipo de compensación por parte de la empresa.

- La Gerencia de Sistemas y Procesos cubrirá las necesidades de acceso y conectividad a los sistemas de la empresa, tales como SIMA, A/X, VPN, entre otras relacionadas a su gestión.
- Una vez finalizado el trabajo remoto, los trabajadores devolverán o restituirán los bienes que pudieran haberle sido asignados por la empresa (PC, laptop, monitor, silla, etc.).

5.7. Supervisión

- Los líderes (jefes directos) supervisan las labores de quienes conforman los equipos de trabajo a su cargo.
- La supervisión se podrá hacer por videoconferencia, telefónicamente, por mail o por cualquier medio digital que los líderes convengan con sus colaboradores, siempre que sea durante el horario de trabajo establecido.
- El líder o jefe directo establece las metas laborales para cada uno de los miembros de su equipo; y revisa periódicamente los avances del colaborador.

5.8. Medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.

- Los trabajadores deben llevar obligatoriamente, dentro de la jornada laboral, los cursos o capacitaciones en materia de seguridad y salud ocupacional que son difundidas por GDH.
- Los trabajadores son responsables de cumplir las medidas para eliminar o reducir los riesgos de contagio de COVID así como todos los otros riesgos propios de salud y

seguridad ocupacional (riesgos ergonómicos, de fatiga visual, mental, factores psicosociales así como los riesgos asociados a los equipos de trabajo, insumos, entorno y herramientas a los que se expone durante el trabajo remoto); para lo cual cumplen con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Ministerio de salud en su “Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19” que se incluye como Anexo en la presente política.

- Si el trabajador identifica riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional en su espacio de trabajo, debe comunicarse con el área de Seguridad y Salud ocupacional a fin de que se le indiquen las medidas que deberá adoptar.
- El trabajador que presente afecciones de salud, síntomas de COVID-19, o se le haya prescrito descanso médico, deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato y al área de Bienestar Social de GDH.
- El trabajador que se encuentre al cuidado de un familiar con COVID-19 deberá comunicar esta situación inmediatamente a su jefe directo y al área de Bienestar Social de GDH.

5.9. Comunicación

- La comunicación formal de la empresa hacia el trabajador se realiza a través de los correos electrónicos de su jefe inmediato y los que se difunden a través de GDH. En tal sentido, el trabajador que realiza trabajo remoto, para estar debidamente informado, debe revisar continuamente los mensajes que se le hacen llegar por este medio.
- Los líderes retransmiten a sus equipos la información que consideren importante y pertinente, teniendo el debido cuidado de que esta información haya sido revisada y

comprendida.

- Los líderes realizan reuniones periódicas con los colaboradores para revisar la estrategia del equipo y del área en los próximos meses, para planificar el trabajo en equipo e informar de los temas actuales entre otros.
- Debido a la falta de espacios de integración y esparcimiento que fortalecen la unidad y motivan a los equipos, se recomienda a los líderes compensar esta situación con espacios virtuales (reuniones virtuales) en los que puedan reconocer el esfuerzo de los trabajadores de manera individual o de los equipos, conectarse y relajarse haciendo juegos y/o dinámicas y cualquier otra actividad no laboral. Cabe precisar que estos espacios son de participación voluntaria y no forman parte de la jornada de trabajo.

VI. VIGENCIA DE LAS POLÍTICAS DE TRABAJO REMOTO

La política de trabajo remoto estará vigente en tanto prevalezca la emergencia sanitaria y las disposiciones del Gobierno que establecen medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.

VII. DISPOSICIONES FINALES

- Los trabajadores que realizan trabajo remoto podrán retornar a la modalidad de trabajo presencial siempre que haya opinión favorable del médico ocupacional y del área de Seguridad y Salud Ocupacional.
- El gerente o jefe de área, de acuerdo a su potestad de dirección, podrá disponer el cambio de modalidad de trabajo remoto a trabajo presencial del trabajador; siempre que las condiciones sanitarias del país lo permitan y que haya un informe favorable del

médico ocupacional.

- Al concluir el período de trabajo remoto, los trabajadores que se encuentren realizando esta modalidad de trabajo, realizarán sus funciones en las mismas condiciones que tenían previamente o las que disponga el empleador.

1.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO Y SERVICIO

La empresa Altos Andes es el distribuidor autorizado de la marca coreana SsangYong, sus operaciones en el Perú empezaron en el año 2002, dedicada a la comercialización de vehículos, venta de repuestos y accesorios de la marca Ssangyong, cuenta con el mismo accionariado del Grupo Euromotors. Actualmente se comercializa diferentes modelos de camionetas, entre ellas SUV's y Pick Up's, en versiones 4x2, 4x4, diesel y gasolineras. Tiene una amplia red de distribución exclusiva para la marca a través de 7 concesionarios en Lima y 16 en provincia.

A lo largo de los años se lanzaron los siguientes modelos:

2003: La “Musso Soporte” cruza la montaña Rocky

2004: Lanzamiento del modelo “Rodius”

2005: Lanzamiento del modelo “Kyra”

2005: Lanzamiento del modelo “Actyon”

2006: Lanzamiento del modelo “Restan II”

2006: Lanzamiento del modelo “Actyon shorts”

2009: “Kyron” termina el rally Dakar

2009: El concept “C200” gana el premio “Best concept car” en el Motor show de Seoul.

2011: Lanzamiento del concept “Orando”

2015: Lanzamiento del modelo “Tivoli”

2017: Lanzamiento Allí New Rexton

2018: Participación de Tivoli en Dakar

2019: Participación de texto en Dakar, lanzamiento Musso Short y Musso Grand

2020: Lanzamiento All New dorando

UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La empresa ALTOS ANDES se encuentra ubicada en Av. Tomas Marsano Nro. 402 – Surquillo, ofrecen al mercado automotriz la venta de vehículos coreanos y post venta de repuestos y accesorios.

Hasta el año 2020 se contó con 44 colaboradores de los cuales 33 son hombres y 11 son mujeres quienes desarrollan cargos entre administrativos y técnicos. En el caso del personal administrativo al inicio de la pandemia se les brindo los equipos necesarios para que puedan continuar trabajando desde casa, el personal técnico tuvo que esperar a que el gobierno peruano habilite la atención comercial en los locales. Cuando se habilito la atención en nuestro local tuvimos que trabajar con programaciones mensuales de pruebas rápidas, se modificaron nuestros lugares de trabajo y se brindaron las herramientas necesarias para promover el cuidado de los colaboradores y nuestros clientes. Hasta antes de la pandemia contábamos con un total de 64 colaboradores y contábamos con dos locales más, uno ubicado en Av. El Grifo 150 - La Molina donde contábamos con 10 colaboradores entre personal administrativo y técnico y el otro local se encontraba ubicado en Av. Nicolás Arriola 501 – La Victoria donde contábamos con 10 colaboradores entre personal administrativo y técnico.

Figura 4 – Local Ssang Yong Marsano.



Fuente Grupo Euromotors

ÁREA DE DESEMPEÑO

La Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano – GDH del Grupo Euromotors actualmente está compuesto por un equipo humano de 22 profesionales quienes cumple un rol importante en el propósito de incorporar, retener y desarrollar al talento humano dentro de las organizaciones del Grupo Euromotors.

Nuestra cultura está basada en el “entusiasmo, la transparencia, el bienestar de la persona y el saber escuchar”; promoviendo la participación y las ideas innovadoras de todos los colaboradores. Esto se logró gracias a que se ha trabajado y promovido programas y beneficios que generen bienestar laboral, con este motivo nacen los “Eurobeneficios”, estos beneficios los hemos clasificado en tres: Juntos para estar bien, Juntos para ti y Juntos para festejar.

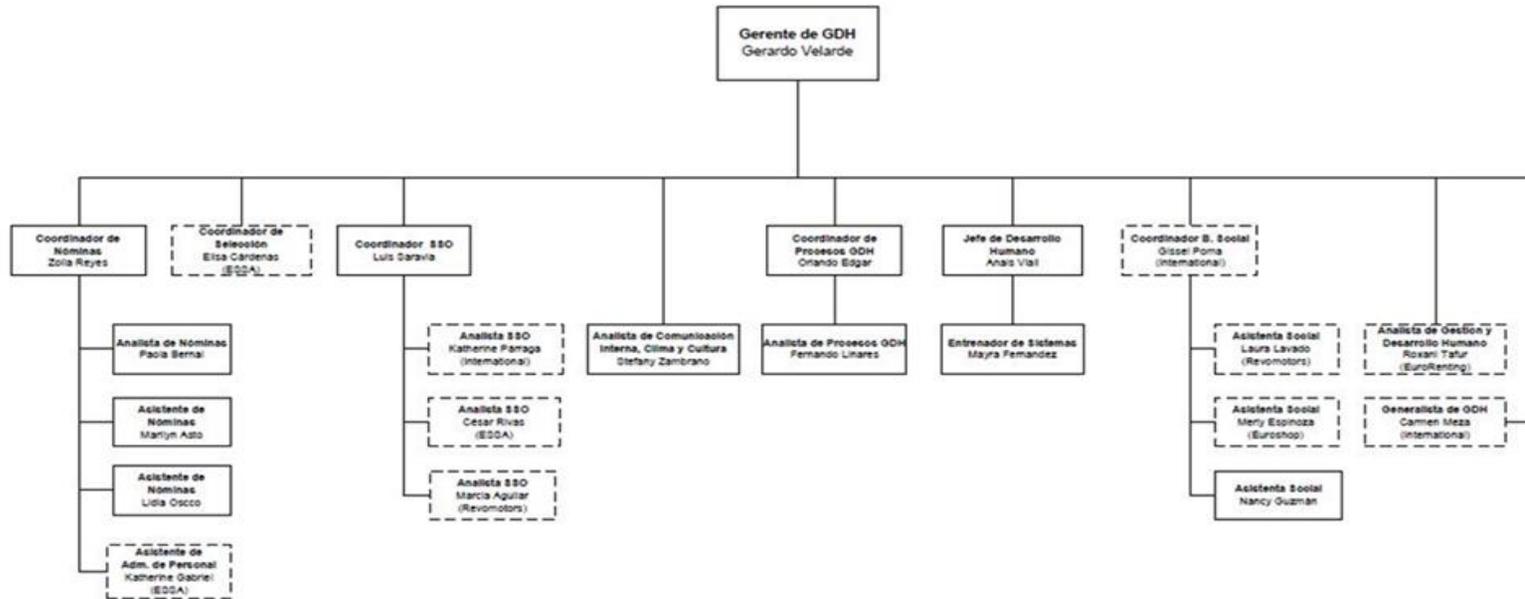
Figura 5 – Equipo de GDH en la Euro Navidad.



Fuente Grupo Neuromotores

Figura 6 – Organigrama de la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano

GERENCIA DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO



Gerardo Velarde
Gerente de Gestión y Desarrollo Humano

Firmado electrónicamente por:
JAVIER ANTONIO BARRERO
Gerente General

EUROMOTORS S.A.			
REV. GDH	Código: O-C-GDH-005	Versión: 003	Fecha: 05/03/2021
			Página: 1 de 1

Fuente Grupo Euromotors

MISIÓN Y VISIÓN

Nuestra Misión:

Brindar una solución integral a nuestros clientes.

Nuestra Visión:

Ser quienes mejor conocen, anticipan y satisfacen las necesidades de los clientes en el mercado automotriz.

ADN

Tener pasión por servir es amar lo que hacemos, transmitir alegría y entusiasmo. Es asumir los retos de manera positiva, buscar continuamente oportunidades de mejora y brindar un servicio de excelencia a nuestros clientes (internos y externos), con la finalidad que vivan experiencias únicas y verdaderas.

“Tener Pasión por Servir, es vivir los valores del Grupo Euromotors”

CAPITULO II:

2.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

Parte de nuestros valores institucionales es fomentar el bienestar laboral en los trabajadores por ello hemos desarrollado un catálogo de “Eurobeneficios” esto con la finalidad de que todos nuestros trabajadores conozcan los beneficios que brinda el “Grupo Euromotors”

JUNTOS PARA ESTAR BIEN: Información sobre los seguros que se brindan.

- Seguro de Vida Ley: Es un beneficio económico, que se brinda a los familiares directos del colaborador en caso de fallecimiento por muerte natural o accidental. El trabajador accede a este beneficio desde el inicio del vínculo laboral, este seguro la cobertura por invalidez total y permanente por accidente (32 sueldos), muerte accidental (32 sueldos) y muerte natural (16 sueldos). Para promover este beneficio realizamos una campaña de legalización de documento donde el costo de la legalización fue asumido por la empresa al 100%

- Seguro Bola: Seguro de Formación Laboral (FOLA) es un seguro que la empresa brinda a los practicantes para atención médica por enfermedad y/o accidentes en clínicas privadas a nivel nacional. Este beneficio es asumido al 100 % por la empresa, la cobertura es para atención ambulatoria, hospitalaria y de emergencia.

- Seguro SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo), es un seguro que contrata el empleador para que el colaborador este cubierto al 100% en caso suceda un accidente, la cobertura es hasta su recuperación. El seguro de SCTR cubrirá a nuestros colaboradores ante cualquier accidente, que ocurra en cumplimiento de sus funciones y en horario de trabajo. La cobertura es por atención médica farmacológica, hospitalaria y quirúrgica. Rehabilitación y readaptación laboral. Aparatos de prótesis y ortopédicos. Esta cobertura es al 100% hasta la

recuperación total.

- Seguro EPS (Entidad Prestadora de Salud), es un seguro complementario adicional al seguro de EsSalud, que contrata el empleador a fin de brindar atención en diferentes clínicas Beneficiario Colaborador y sus derecho habientes. La afiliación es a solicitud del colaborador ya que es un descuento por planilla dependiendo el tipo de plan que escoja. En el plan base, la empresa asume el 50% de la prima, en el Plan adicional 1 y Plan adicional 2, la empresa asume el 50% de la prima del plan base. Este seguro permite recibir atenciones tanto de emergencias, urgencia, ambulatorias y hospitalarias en diferentes clínicas sin perder el derecho en EsSalud (Capa Compleja) beneficiando tanto al colaborador como a sus derecho habientes.

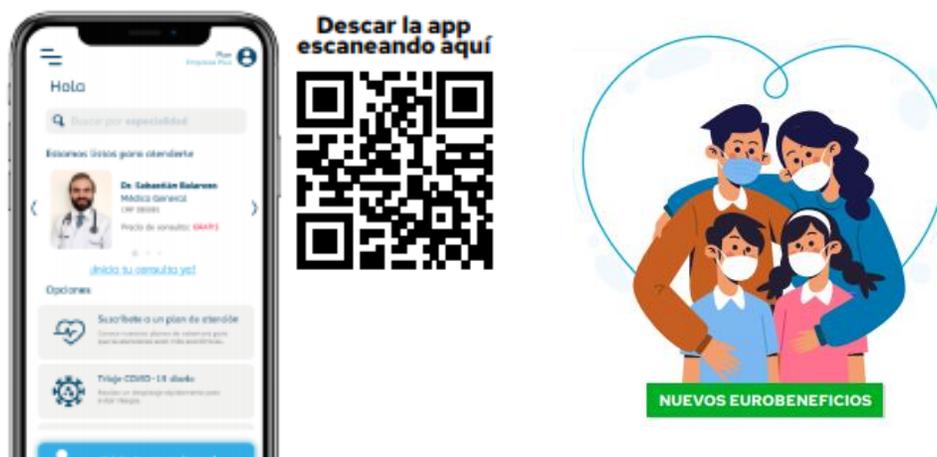
- Essalud: El Seguro Social de Salud es asumido al 100% por la empresa, el colaborador y su familia pueden atenderse en la red de hospitales y centros médicos de EsSalud sin costo alguno. El colaborador y sus derecho habientes (Cónyuge o concubino(a) e hijos) se encuentran inscritos en Essalud automáticamente al iniciar su vínculo laboral con la empresa. Podrán atenderse después del tercer mes de aportación que hace la empresa por su seguro. En caso de emergencia, la atención se da desde el primer día de labores. Las atenciones en la red de hospitales y centros médicos de EsSalud dan cobertura en Atención médica, Rehabilitación, Subsidios económicos: Lactancia / Sepelio y Atención por maternidad. El centro asistencial que corresponde al colaborador está en función al distrito registrado en su DNI.

- Programa vivir bien: Es un programa de Salud y Bienestar diseñado para los colaboradores del Grupo Euromotors y su familia, brindándoles alternativas que contribuyan a promover estilos de vida saludable y prevención de enfermedades. Se desarrollan campañas de vacunación contra tétanos, influenza, Charlas virtuales de salud, Convenios corporativos en Oftalmología, Odontología, programa de Nutrición “Reto de la Balanza”, exámenes médicos

ocupacionales, vigilancia ocupacional, programa de Salud Mental, prueba de descarte Covid-19 y seguimiento médico.

- Programa de Salud Eurocare – KunanAcceso: Este programa brinda de forma gratuita consultas médicas online mediante la app de Kunan, para el colaborador y 3 beneficiarios adicionales. Este beneficiario solo es para los colaboradores del Grupo Euromotors que no tenga seguro EPS. El programa brinda atenciones médicas desde el celular (videollamadas), las especialidades que brindan son: Médicos generales y especialistas en pediatría, nutrición, gastroenterología, ginecología, neumología y dermatología. Las consultas son inmediatas e ilimitadas, los colaboradores pueden incluir a 3 beneficiarios, sin restricciones de edad. Este servicio es de lunes a domingo de 9:00 a.m. a 9:00 p.m.

Figura 7 – Comunicado informativo sobre Eurocare – Kunan



Fuente Grupo Euromotors

- Seguro Oncológico – Oncoplus: Programa de protección oncológica para el colaborador y su familia. Tiene cobertura oncológica al 100%, al ser un convenio institucional Oncosalud nos brinda una tarifa especial, este beneficio se da a solicitud del colaborador ya que requiere un descuento por planilla, la atención se da en Clínicas especializadas, con el respaldo de la clínica Delgado • Extensivo para esposo (a), conviviente, hijos y padres hasta los 65 años.

Figura 8 - Comunicado informativo sobre charlas desarrolladas en pandemia



Fuente Grupo Euromotors

JUNTOS PARA TI: Plan de Beneficios

-PROGRAMA DE MATERNIDAD: Programa dirigido a las colaboradoras que van a ser mamás, se le brinda soporte y acompañamiento por el nacimiento de su bebé. Las colaboradoras en periodo de gestación tienen derecho a:

- 98 días de licencia de pre y post natal, otorgado por su médico tratante cuando es parto

único.

- 128 días de licencia de pre y post cuando es parto múltiple
- Subsidio por lactancia de S/820 otorgado por EsSalud.
- 1 hora de lactancia hasta que él bebe cumpla 1 año de edad.

- **PROGRAMA DE PATERNIDAD:** Programa dirigido a los colaboradores que van a ser papás, se le brinda soporte y acompañamiento por el nacimiento de su bebé. Este beneficiario está dirigido a los colaboradores del Grupo Euromotors que están próximos a ser padres, ellos tienen derecho a:

- 10 días calendario de licencia por paternidad en caso de parto natural o cesárea.
- 20 días calendario consecutivos por nacimiento prematuros y partos múltiples
- Subsidio por lactancia de S/820 otorgado por EsSalud.

- **SERVICIO DE COMEDOR:** La empresa pone a disposición de los colaboradores una red de concesionarios de alimentos en sus locales. Este beneficio consta de subvencionar un porcentaje del costo del menú bajo la modalidad de descuento por planilla.

- La empresa asume un % del menú como alimentación principal por el consumo de almuerzos.
- El monto que asume el colaborador se descuenta por planilla al mes siguiente del consumo.

-**ENTRADAS AL PALCO DEL ESTADIO NACIONAL:** en caso de eventos deportivos, actividades culturales y conciertos se brindara el acceso a los colaboradores del

Grupo Euromotors.

Se sortean las entradas para asistir a partidos de fútbol.

Para asistir a conciertos y otros eventos se debe solicitar al área de Bienestar Social las entradas con mínimo un mes de anticipación y el costo preferencial es asumido por el colaborador.

-CAMPAÑA ESCOLAR: A solicitud del colaborador se brinda un vale en calidad de préstamo por concepto de escolaridad, esto con la finalidad de apoyar en los gastos de estudios de los hijos en edad escolar.

- El monto a otorgar sujeto a evaluación.
- El préstamo escolar será descontado por planilla en 4 cuotas sin intereses.
- El préstamo se otorga en el mes de febrero.

-LICENCIAS: Este beneficio se otorga al colaborador que presente algún imprevisto debidamente sustentado. Entre las principales licencias están las siguientes: por fallecimiento de familiar directo, Licencia por familiar con enfermedad grave o terminal, licencia por paternidad, licencia para atención a familiar con discapacidad.

Licencia por fallecimiento de familiar directo: Cuando un familiar fallece (padres, hermanos, cónyuge o concubina e hijos), el colaborador deberá presentar la partida de defunción. Si es en la misma ciudad se otorga 3 días de licencia. Si es fuera de la ciudad se otorgará 5 días de licencia.

Ley 30012 licencia por enfermedad y/o accidentes graves: Cuando el colaborador tiene

algún familiar directo (padres, cónyuge e hijo) con alguna enfermedad terminal o haya sufrido un accidente grave. El colaborador deberá enviar una solicitud al jefe inmediato sustentando el requerimiento, el mismo que será evaluado por la Asistente Social y la Gerencia de GDH. La duración de la licencia es de hasta siete (7) días calendario continuos y es remunerada. Según la gravedad, el plazo de la licencia puede ser ampliado hasta 30 días a cuenta del descanso vacacional

Ley 30119 licencia por familiar con discapacidad: Consiste en el derecho que tienen los trabajadores, a una licencia para la asistencia médica y terapia de rehabilitación de un familiar con discapacidad. La licencia es hasta por cincuenta y seis (56) horas de duración por año calendario.

- **PRÉSTAMOS Y ADELANTOS:** Se otorga préstamos en caso de emergencia de salud, fallecimiento de familiares directos (padres, cónyuge o conviviente e hijos) y desastres naturales.

Préstamos por la empresa: Este beneficio es otorgado directamente por la empresa donde labora el trabajador. Para acceder a este beneficio el colaborador debe tener:

- Un mínimo de tres (3) meses de antigüedad en planilla de la empresa.
- El monto del préstamo está condicionado a la capacidad de endeudamiento del trabajador
- Se podrá descontar cuotas solo hasta 25% del ingreso neto.
- Los préstamos podrán otorgarse única y exclusivamente para asistir casos de emergencia del colaborador tales como enfermedad y/o fallecimiento de padres,

esposa (o) e hijos debidamente sustentados y en caso de desastre natural o siniestros.

- La calificación de aprobación se dará en base a la remuneración percibida durante los 3 meses anteriores.
- El monto del préstamo será descontado en un máximo de 4 cuotas.

Préstamos cooperativa Aelucop: Convenio de préstamo otorgado por la cooperativa AELUCOOP, bajo la modalidad de descuento por planilla. Para acceder a este beneficio el colaborador debe tener:

- Un mínimo un (1) año de antigüedad en planilla de la empresa.
- El monto máximo del préstamo será el equivalente a dos (2) remuneraciones.
- Tasa de interés del 14%
- El monto de las cuotas no podrá exceder del 25% del monto neto que se percibe mensualmente.
- El plazo máximo para el pago del préstamo es de 24 meses.
- La calificación está sujeta a la evaluación en la central de riesgo.

Las solicitudes deberán ser presentadas al área de Bienestar Social.

-VALE DE ALIMENTOS: Es un beneficio de prestación alimentaria en calidad de vale de alimentos. Este beneficio es para los colaboradores según política de la empresa. El beneficio de vale de alimento mensual a través de la entrega de una tarjeta de consumo de uso exclusivo para compra de alimentos.

JUNTOS PARA FESTEJAR

- **TIEMPO DE SERVICIO:** Las empresas del Grupo Euromotors incentivan la permanencia de sus trabajadores, otorgando estímulos monetarios y no monetarios como una forma de reconocimiento de la lealtad, el compromiso y la identificación de los colaboradores.

El tiempo de servicio del trabajador se computa desde la fecha de ingreso a una de las empresas del grupo, según conste en la planilla de pagos, si el trabajador migrara de una empresa a otra empresa del grupo, sin interrumpir sus servicios, se computa el tiempo de servicio desde la fecha de ingreso a la primera de las empresas.

Figura 9 – Foto del almuerzo con el personal que cumplieron 25 años



Fuente Grupo Euromotors

- **MEDIO DÍA POR TU CUMPLEAÑOS:** El colaborador podrá disfrutar del medio día libre a partir de la 1:00 p.m., solo si el cumpleaños es de lunes a viernes. Para hacer efectivo este

beneficio deberá coordinar con tu jefe directo para su V°B°.

- **¡CÁSATE CON UN AUDI!** En el día de tu matrimonio podrás contar con un Audi. El único requisito para este beneficio es que el trabajador debe comunicarse con el área Bienestar Social indicando la fecha de su boda, como mínimo un mes de anticipación para gestionar el préstamo.

- **¡CELEBRAMOS LA LLEGADA DE TU BEBÉ!** Compartimos contigo la alegría por la llegada del nuevo integrante a la familia del Grupo Euromotors enviando un saludo por el nacimiento.

Figura 10 – Comunicado por nacimiento



Fuente Grupo Euromotors

- **EUROCOPA:** Evento deportivo que se celebra de forma anual a nivel nacional, que busca integrar a todos los trabajadores en un ambiente de sana diversión y competencia

deportiva.

El evento tiene un tiempo de duración de 2 días (dos sábados), donde los trabajadores disfrutaran de los eventos deportivos y se les brinda aperitivos, al finalizar el evento se hace un reconocimiento a su esfuerzo deportivo. Lo cual genera una expectativa en nuestros trabajadores año a año.

Figura 11 – Foto del evento deportivo EuroCopa 2019



Fuente Grupo Euromotors

- **AGUINALDO NAVIDEÑO:** Parte de nuestros eventos principales del año es la entrega de la Canasta Navideña y Vale de pavo, este beneficio es válido para todos los colaboradores de Grupo Euromotors y es entregado en el mes de Diciembre.

Figura 12 – Entrega de Aguinaldos 2019



Fuente Grupo Euromotors.

• **DÍA DEL MECÁNICO:** Los 24 de Febrero de cada año celebramos la gran labor que realizan nuestros técnicos mecánicos, agasajándolos mediante un compartir y mini evento deportivo.

Figura 13 – Campeonato día del Mecánico 2019



Fuente Grupo Euromotors.

• **EUROFIESTA:** En el mes de diciembre antes de la quincena con motivo de fomentar la integración entre las empresas celebramos la Eurofiesta, evento donde todos los trabajadores asistentes participan de sorteos y show en vivo.

Figura 14 – Foto Eurofiesta 2019



Fuente Grupo Euromotors.

EURONAVIDAD: Con motivo de festejar la navidad para los hijos de nuestros trabajadores creamos el evento navideño, donde los trabajadores y sus hijos disfrutaban show en vivo y regalos.

Figura 15 – Foto EuroNavidad 2019



Fuente Grupo Euromotors.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

El área de Bienestar Social en el Grupo Euromotors está compuesta por 4 trabajadoras sociales quienes cumplen las siguientes funciones:

- **Orientación al trabajador:** Cuando el trabajador necesita información sobre algún beneficio que brinda la empresa, sobre temas de seguro o lugares donde tiene cobertura para su atención.
- **Registro del titular y sus dependientes en Sunat, Sistema empresarial y Essalud,** esto se realiza al momento del ingreso a planilla, el mismo procedimiento se realiza cuando un trabajador se casa o tiene un nuevo hijo.
- **Renovación de Seguro SCTR** este seguro se renueva de forma mensual, cuando sucede un accidente laboral se realiza el acompañamiento al centro de salud particular que se ubica más cerca al lugar del accidente esto con la finalidad de que pueda ser atendida la emergencia.
- **Renovación de Seguro Vida Ley** este seguro se renueva de forma anual, brinda cobertura a los trabajadores por muerte accidental y muerte natural, al ingresar a planilla el trabajador debe presentar su “Declaración de Vida Ley” legalizado con firma notarial para que los herederos puedan realizar el cobro de este beneficio.
- **Dar de alta y baja respectivamente de forma mensual en la página del Ministerio de Trabajo,** se da de alta a los nuevos ingresos a planilla registrando en la página al trabajador y a los herederos que indique en su declaración jurada, la baja se realiza cuando el trabajador cesa de la planilla.
- **Gestionar de forma mensual recarga de los vales de alimentos de los trabajadores y**

gestionar la emisión de vales para los nuevos ingresos a planilla.

- Gestionar el registro y pago de las facturas de los servicios por actividades conmemorativas, seguros, vales de alimentos, comedores, entre otros.
- Dar de alta y baja respectivamente de forma mensual a los trabajadores que soliciten la inclusión o exclusión a la EPS.
- Visitas domiciliarias: Estas visitas se realizan cuando un trabajador presenta inasistencia por más de 2 días sin ninguna justificación, el jefe directo reporta a la Gerencia de Recursos Humanos y se procede con la visita domiciliaria para corroborar la razón de que su ausencia laboral.
- Visitas Hospitalarias: Estas visitas tienen como finalidad dar a conocer el estado de salud del trabajador, esto se realiza mediante un informe con la finalidad de poder intervenir con alguna ayuda por parte de la empresa.
- Seguimiento de los descansos médicos que presentan los trabajadores, cuando estos excedan los 20 primeros días se informa al trabajador que se debe realizar otro tipo de trámite el cual requiere documentos adicionales para el canje respectivo mediante la página VIVA de Essalud.
- Registro de descansos médicos en el portal VIVA para canje en Cevit, realizar el seguimiento respectivo para que una vez que se emita el CITT pueda pasar a prestaciones y Essalud proceda con el reembolso a la empresa.
- Cotizar, coordinar y programar eventos en fechas conmemorativas, siendo nuestra principal propósito el promover la integración laboral y mejorar el clima laboral.
- Elaboración de programas de prevención en salud, campañas de vacunación, despistaje de cáncer, campañas oftalmológicas, cuidado de la piel entre otros.

- Realizar el acompañamiento telefónico a las mujeres que están próximas a ser madres, dando a conocer los beneficios que brinda la empresa a las madres lactantes, el uso del lactario y la hora de lactancia de acuerdo a la ley.
- Coordinación con proveedores para la programación de pruebas moleculares o antígenas para los trabajadores y sus familiares a un costo preferencial por convenio.
- Orientación a los trabajadores para atención de casos de covid-19 en centros clínicos especializados por parte de la EPS y disponibilidad para atención y hospitalización en hospitales de Essalud.
- Coordinación con las jefaturas para brindar el apoyo necesario al trabajador que tenga familiares directos infectados con covid-19.
- Coordinación con el área de logística y sistema para que hagan llegar los equipos que requiera el personal que realiza trabajo remoto y habiliten los accesos necesarios.
- Reportar de forma mensual al área de nóminas los descuentos por planilla correspondientes a préstamos, seguros, vales de alimentos y servicios de comedor; conceptos que son considerados en las boletas de pago.

Tabla 1 – Cronograma de actividades conmemorativas 2021

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD												INDICADOR	META PROGRAMADA	COSTO UNITARIO	PRESUPUESTO ANUAL
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Día de la Euroamistad	Bingo de Verano (Virtual) - 3 letras (premio Weeare) y premio de fondo el apagón (premio sorpresa)		X											N° de participantes	1086	S/5.52	S/6,000.00
Día de la Mujer	Saludo Corporativo y taller de maquillaje Mary Kay , sorteo de 2 pack de belleza entrega a domicilio.			X										N° de participantes	234	S/150.00	S/300.00
Día del Trabajo	Saludo Corporativo					X								N° de participantes	1086	-	-
Día de la Madre	Saludo Corporativo y entrega de presente personalizado por delivery					X								N° de participantes	130	S/115.39	S/15,000.05
Día del Padre	Saludo Corporativo y entrega de presente personalizado por delivery						X							N° de participantes	510	S/30.00	S/15,300.00
Fiestas Patrias	Saludo Corporativo y concurso de tiktok a traves del ViveEuro, regalo para el 1° y 2° puesto							X						N° de participantes	1086	S/100.00	S/200.00
Halloween Criollo	Concurso de disfraces a traves de Viveeuro, foto con disfraces alusivo a la canción criolla o a Halloween, regalo para el 1° y 2° puesto												X	N° de participantes	100	S/100.00	S/200.00
Euronavidad	Dirigido a los hijos de los trabajadores Lima y Provincias entregar un regalo y realizar show virtual.												X	N° de participantes	600	S/50.00	S/30,000.00
Eurofiesta	Video corporativo, con coreografia por locales y mensaje de fin de año												X	N° de participantes	800	S/100.00	S/80,000.00
Canastas	Beneficio al personal por celebración de Fiestas navideñas												X	N° de participantes	1086	S/130.00	S/141,180.00
Pavos	Beneficio al personal por celebración de Fiestas navideñas												X	N° de participantes	1086	S/67.00	S/72,762.00

Fuente Grupo Euromotors

Tabla 2 – Cronograma de actividades del Programas de Salud

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD												INDICADOR	META PROGRAMADA	COSTO UNITARIO	PRESUPUESTO ANUAL
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Campaña de vacunación contra el tetanos y Difteria	Campaña de vacunación gratuita con Essalud o Minsa			X										N° de participantes	1086	-	CONVENIO
Campaña de vacunación contra la influenza	Convenio con el laboratorio Best Service o Suiza Lab.				X								X	N° de participantes	1086	S/60.00	DESCUENTO POR PLANILLA
Despistaje de cancer de mama / prostata	Se realizarpa charlas virtuales en alianza con clinicas y establecimientos de salud. Clinica Cayetano / Vesalio / Limatambo / Oncosalud						X							N° de participantes	1086	-	CONVENIO
Convenio corporativo: Oftalmologia y Dental	Realizar convenios corporativos con centros oftalmologico y dentales. Optident y Multilab								X					N° de participantes	1086	-	CONVENIO
Chequeo Médico	Promover el chequeo anual con la EPS.							X						N° de participantes	1086	-	CONVENIO
Pacientes con enfermedades Cronicas	Promover inscripción al programa de pacientes cronicos "Siempre Sano" de la EPS (Titular y derechohabiente). Reducir el impacto en la siniestralidad de la EPS por atenciones en enfermedades crónicas.					X								N° de participantes	1086	-	CONVENIO
	Convenio con farmacias para compra de medicinas.					X								N° de participantes	1086	-	CONVENIO
Seguro Oncologico	Reducir el impacto en la siniestralidad de la EPS por casos onológicos. Optar por el seguro oncologico con Pacifico con descuento por planilla.			X										N° de participantes	1086	-	CONVENIO
Reto de la Balanza : Perder para ganar	Asesorias nutricionales una vez al mes dirigido a la población con obesidad.								X					N° de participantes	1086	-	S/1,500.00
	Promover acceso a la Plataforma ViveRebien que continen información nutricional.									X				N° de participantes	1086		
	Convenio corporativo con gimnasios y talleres virtuales que promuevan la actividad fisca.										X			N° de participantes	1086		

Fuente Grupo Euromotors

CAPITULO III:

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Actualmente se han desarrollado trabajos de investigación con temas relacionados con el Bienestar Laboral en tiempo de Covid-19 los cuales están comprendidos en cuanto a antecedentes se refiere con internacionales y nacionales; de los cuales considere oportuno seleccionar algunos que tienen mayor relación con la intervención del Trabajo Social en tiempos de Pandemia; prevención, seguimiento y control de Covid-19, promoviendo el bienestar laboral.

- *Sandoval (2016) llevo a cabo su investigación denominada “La teoría de las relaciones humanas ¿un enfoque humanista real del trabajo?” A partir del experimento realizado en Hawthorne, se demostró que la recompensa salarial no es el único factor decisivo para la satisfacción del trabajador como lo proponía la administración científica. De allí se proponen nuevas teorías de motivación en las que se demuestra la importancia de satisfacer otras necesidades del individuo en la organización (Etzioni, 1965)*

El autor nos quiere decir en su trabajo que la compensación salarial no define la satisfacción del trabajador, generando nuevas teorías de motivación que tengan como finalidad identificar las necesidades del trabajador.

- *Morán (2020) en su investigación “Intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19 Caso de estudio en empresas*

privadas de la ciudad de Guayaquil” menciona a Chiavenato (2008) y señala a la gestión de talento humano como la era del conocimiento donde se busca reemplazar los equipos de Recursos Humanos. Estos equipos de Talento Humano se encuentran exentos de actividades operativas poco esenciales para ocuparse de otras actividades como asesoría interna en las que el área asumirá actividades estratégicas de orientación donde se encontraría inmerso la organización y sus miembros. Las personas dejarían de verse como agentes pasivos donde solo se administra para convertirse en agentes activos donde ayudan a la administración y otros recursos de la organización. Actualmente a las personas se les considera parte fundamental de la organización donde pueden tomar decisiones en sus diversas actividades, llegando a sus objetivos y por consiguiente alcanzando los resultados deseados, lo que permitiría satisfacer sus necesidades y expectativas.

Teniendo en cuenta el trabajo desarrollado por la autora, la participación de los agentes activos es de gran importancia para la administración y organización. Siendo el profesional de Trabajo Social quien aportar este gran valor de intervención en la toma de decisiones con objetivos y resultados.

- *Bayona y Goñi (2007) y señala que la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta, que se acrecienta cuando se relaciona con las*

organizaciones, en que los colaboradores son actores preponderantes del cambio, basada en un sólido compromiso organizacional.

Los autores buscan dar a conocer la importancia del compromiso organizacional para generar cambios y compromiso en los colaboradores teniendo en cuenta que son el capital insustituible para las empresas.

- *Calderón, Murillo y Torres (2003) en su investigación “Cultura organizacional y bienestar laboral”, mencionan que Parte de considerar que la gestión de la organización requiere, por parte de sus líderes, comprender tanto elementos técnicos como socioculturales; uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional. Se plantea, además, que si se pretende trascender programas asistencialistas y aportar a la calidad de vida de las personas que trabajan, es necesario conocer y actuar sobre variables de carácter sociocultural.*

El siguiente estudio tiene como finalidad la creación de programas que promuevan bienestar y satisfacción laboral, los programas deben estar relacionados con la promoción de la cultura organizacional.

MARCO CONCEPTUAL

Covid-19: Síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV2) produce síntomas similares a los de la gripe, entre los que se incluyen fiebre, tos, disnea, mialgia y fatiga. También se ha observado la pérdida súbita del olfato y el gusto (sin que la mucosidad fuese la causa). En casos graves se caracteriza por producir neumonía, síndrome de dificultad respiratoria aguda, sepsis y choque séptico que conduce alrededor del 3 % de los infectados a la muerte, aunque la tasa de mortalidad se encuentra en 4,48 % y sigue ascendiendo.

La covid-19 se identificó por primera vez el 1 de diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, capital de la provincia de Hubei, en la China central, cuando se reportó a un grupo de personas con neumonía de causa desconocida, vinculada principalmente a trabajadores del mercado mayorista de mariscos del sur de China de Wuhan. El número de casos aumentó rápidamente en el resto de Hubei y se propagó a otros territorios.

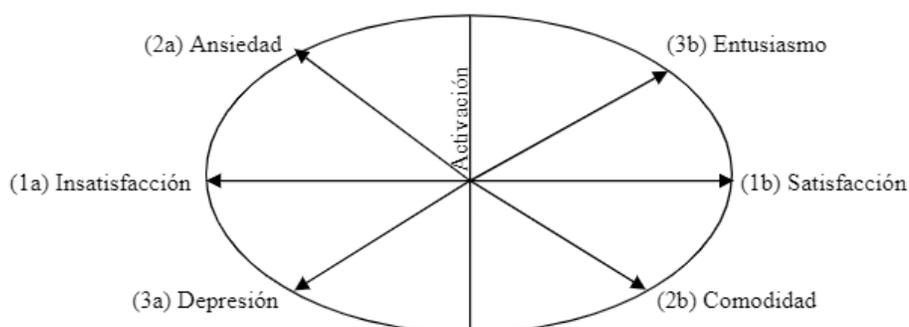
La rápida expansión de la enfermedad hizo que la Organización Mundial de la Salud, el 30 de enero de 2020, la declarara una emergencia sanitaria de preocupación internacional, basándose en el impacto que el virus podría tener en países subdesarrollados con menos infraestructuras sanitarias y la reconociera como una pandemia el 11 de marzo (Pérez, Gómez, & Dieguez, 2020, p. 3).

Bienestar laboral: es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo.

Al pensar en la satisfacción laboral o en la satisfacción con la vida, se deben considerar tres ejes principales de medición (Daniels y Guppy, 1994; Lucas, Diener y Suh,

1996). El primero va de “insatisfacción” a “satisfacción”, cuyo polo positivo a menudo es entendido como placer o felicidad. Ambos polos se examinan generalmente sin atender el nivel de activación mental o arousal del sujeto, mientras que los otros dos ejes se diferencian al considerar tales niveles de activación (Figura 16). El segundo eje va de “ansiedad” a “comodidad”; los sentimientos de ansiedad combinan una baja satisfacción con una alta activación mental, mientras que la comodidad se ilustra como satisfacción con una baja activación. El último es el eje que va de “depresión” hasta “entusiasmo”; los sentimientos de entusiasmo y motivación positiva (cuadrante superior derecho de la Figura 16) se caracterizan por una elevada satisfacción y muy elevada activación, mientras que la depresión y la tristeza se asocian a una muy baja satisfacción y baja activación (cuadrante inferior izquierdo). Por sí misma, la dimensión “activación” no se supone que refleje satisfacción ni insatisfacción ya que es un correlato fisiológico que acompaña a las emociones y cogniciones del sujeto. Una persona puede ser caracterizada en términos de su localización en cada uno de los tres ejes citados (Laca, Mejia, & Gondra, 2006).

Figura 16: Ejes para la medición del bienestar



Fuente: Kahneman, Diener y Schwartz (2003), p 395

Es el estado de satisfacción que puede lograr un empleado o trabajador en el desarrollo de

sus funciones, reconociendo su esfuerzo en el trabajo lo que tendría como consecuencias positivas en hogar y su vida social. Así mismo, es importante fomentarlo para salud de las organizaciones en las que incluirían, el clima laboral, buena calidad en el trabajo y por consiguiente un excelente servicio. Estas consecuencias positivas agrupan, la motivación, creatividad y rendimiento. (Garrosa & Carmona, 2011).

A su vez, López menciona a Chiavenato (2004), ve al bienestar laboral como la protección de los derechos de los empleados en una organización, siendo su función, apoyar e integrar lo que les permitiría satisfacer sus necesidades. (López, 2015).

Calderón, Murillo y Torres (2003), mencionan que, a partir del surgimiento de las teorías de desarrollo humano, los empresarios llevan a la búsqueda de programas para ofrecer acciones de beneficencia, prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que aumentarían la satisfacción del trabajo y a su vez el rendimiento en el trabajo. Pero todo esto se da bajo el enfoque asistencial, debilitando al empleado en un poco recompensar el trabajo. De esta manera, se hace la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir. (Calderón, Murillo, & Torres, 2003)

Programas de salud: Es el conjunto de actividades coherentes, organizadas e integradas destinadas a alcanzar objetivos concretos y definidos previamente para mejorar el estado de salud de una población. Teniendo como finalidad promover la prevención de contagios a nivel individual y grupal, siendo estos de fácil acceso a la población.

Acompañamiento psicosocial: La Real Academia de la Lengua Española la define como la acción y efecto de acompañar o acompañarse.

Conjunto de actividades que busca proteger y promover la autonomía y participación de las personas para el cuidado de su propia salud, facilitar espacios de apoyo mutuo y construcción de iniciativas colectivas. Tiene como objetivo aliviar o controlar los efectos traumáticos de acontecimiento, colaborando en activar la capacidad de afrontamiento y apoyando los procesos de recuperación.

3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

3.2.1 Denominación de la propuesta:

“Plan de prevención, seguimiento y control de la covid-19 para promover el bienestar laboral en los trabajadores del Grupo Euromotors”

3.2.2 Justificación:

Debido a la crisis sanitaria que dejó la Covid-19 en el mundo entero, las empresas se vieron en la necesidad de elaborar el plan de intervención para la prevención, seguimiento y control de la enfermedad, siendo el propósito de este promover el bienestar laboral, generando compromiso, identidad y un grato ambiente laboral en los trabajadores que realizan trabajo presencial y trabajo virtual, esto se lograra generando campañas que benefician al trabajador y su entorno familiar, potenciándolos y empoderándolos con temas de prevención, cuidado y seguimiento.

La mayoría de las empresas ven a las Trabajadoras Sociales como generadoras de espacios, profesionales que elaboran y desarrollan estrategias para optimizar la calidad de vida de los trabajadores; regularmente nuestras funciones abarcan procesos psicosociales, de planificación y promoción del desarrollo social, siendo nuestro principal objetivo el bienestar del individuo, grupo y comunidades.

A lo largo de los años la profesión ha incursionado en otros ámbitos bajo el surgimiento de nuevas necesidades, la demanda en el campo laboral o empresarial incrementó; siendo nuestra intervención parte fundamental en el compromiso de bienestar laboral. Nuestra profesión trabaja en relación a personas y sus sistemas, potencializándolos, empoderándolos y enriqueciéndolos, convirtiéndonos a nosotros en agentes de cambio para la sociedad y la vida de las personas,

familias y comunidades para las que trabajamos.

3.3 Objetivos de la propuesta:

3.3.1 Objetivo General

Promover el bienestar de los trabajadores mediante la gestión de programas de Salud asociadas al bienestar físico, mental y emocional, generando en los trabajadores compromiso, identidad y un grato ambiente laboral, lo cual contribuirá en el aumento de productividad y fidelización de los trabajadores.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Promover conductas de autocuidado y autogestión de la salud física, mental y emocional.
- Brindar a los trabajadores beneficios y alternativas de actividad física, nutrición y cuidado.
- Brindar herramientas y recomendaciones de desconexión.
- Incrementar los niveles de satisfacción laboral respecto de la gestión de bienestar de la empresa.
- Potenciar las habilidades en los trabajadores y familiares directos para brindar el entorno propicio para que adopten un estilo de vida saludable.
- Promover un ambiente laboral agradable mediante actividades recreativas y lúdicas que fomenten la integración y el contacto social virtual.

3.4 Sector al que está dirigido

El siguiente plan de trabajo está dirigido para desarrollarse en las empresas del Grupo Euromotors beneficiando a los trabajadores y sus familiares, siendo su principal función prevenir el contagio de la Covid-19 y promover buenos hábitos de higiene, mediante la realización de

campañas de prevención y el seguimiento respectivo a los trabajadores que fueron afectados en la pandemia causada por la Covid-19.

3.5 Metodología de la intervención:

El plan desarrollado se realizó basándonos de uno de los modelos de trabajo social propuesto por Juan Jesús Viscarret Garro. La metodología de “gestión de casos” la cual nace como respuesta a la preocupación por ofrecer una intervención eficiente, eficaz y económica, por lo cual se adoptan fundamentos teóricos que provienen de disciplinas más relacionadas con la economía de la empresa y el comercio.

Actividades:

Charlas de sensibilización para la prevenir el contagio de la Covid-19 en los trabajadores

- Capacitar a todos los trabajadores y empoderar a líderes de equipo.
- Promover la participación en las acciones de promoción y ejecución.
- Premiar a los equipos que cumplan con los protocolos establecidos.
- Concursos para promover las campañas de prevención.

Desarrollo de actividades en casos de personal contagiado por la Covid-19

- Se trabajara con un equipomultidisciplinario conformado por el medico ocupacional, la trabajadora social y la jefatura correspondiente.
- Cuando un trabajador de positivo a Covid-19 se le brindara un kit de cuidado, el cual constara de un oxímetro, un termómetro digital y una botella de alcohol de 70°.
- El medico ocupacional deberá realizar seguimiento al trabajador durante los 14 días de aislamiento, esto para que en caso sea necesario pueda derivarlo a emergencias. El informe de cada llamada se enviara mediante correo electrónico

a la trabajadora social.

- En caso sea necesario y bajo indicación medica se le prestara un balón o un concentrador de oxigeno, el periodo y la cantidad de litros del equipo deberán figurar en la receta medica emitida.
- La trabajadora Social realizara el acompañamiento telefónico al trabajador y su familia esto hasta que el trabajador pueda reincorporarse satisfactoriamente a sus labores.
- El medico ocupacional emitirá el alta epidemiológica al trabajador para su reincorporación a labores.
- El trabajador deberá devolver el kit de cuidado y el balón o concentrador de oxigeno, este último solo en caso haya solicitado el préstamo del equipo.
- En caso el trabajador haya quedado con secuelas post covid se le facilitara un horario preferencial para que pueda asistir a sus terapias. En caso el trabajador solicite vacaciones se le brindaran las facilidades del caso.
- En caso el trabajador llegara a fallecer o un familiar directo del trabajador fallece, se brindaran 2 sesiones psicológicas por duelo para la familia.
- El trabajador contara con una licencia por fallecimiento de familiar directo y en caso requiera podrá acceder a un préstamos interés.

Actividades que comprende el programa

- a) Webinar con especialistas en temas de prevención de la Covid-19.
- b) Comunicados que den a conocer las medidas de prevención que realiza la empresa.
- c) Campañas de capacitación al personal que trabaja presencialmente.
- d) Horarios flexibles para cuando un trabajador requiera asistir a su vacuna de Covid-19 o

cuando le corresponda una cita médica por secuelas de la Covid-19.

e) Promover mediante concursos que los trabajadores den a conocer sus hábitos de cuidado e higiene diario para prevenir el contagio de la Covid-19.

RECURSOS

Recursos materiales

- Kits de cuidado (oxímetro, termómetro digital y alcohol de 70°)
- Balones de Oxigeno
- Concentradores de oxigeno

Recursos humanos:

- Medico Ocupacional
- Trabajadora Social
- Jefes y/o Supervisores

Recursos tecnológicos

- Elaboración de Comunicados
- Webinar relacionados con la prevención de la Covid-19
- Videos temáticos

Recursos Financiero

- Presupuesto

Tabla 3 – Cronograma de actividades del Webinar

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	CRONOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD													INDICADOR	META PROGRAMADA	COSTO UNITARIO	PRESUPUESTO ANUAL
		O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S					
WEBINAR	IMPORTANCIA DE LA ALIMENTACIÓN EN TIEMPOS DE COVID	X													N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	BOCA SANA MENOS RIESGO DE COVID-19		X												N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	ERGONOMÍA PARA NIÑOS			X											N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTAGIO DEL COVID-19				X										N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	PAUSAS ACTIVAS				X										N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CRONICAS					X									N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	CHARLAS DE VIDA						X								N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	MANEJO DE ESTRÉS							X							N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	HABITOS SALUDABLES EN TIEMPO DE CUARENTENA							X							N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	IMAGEN PERSONAL								X						N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	MI INMUNIDAD								X						N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	FATIGA VISUAL									X					N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	CHARLAS DE NUTRICION A LA ANSIEDAD EN CASA										X				N° de participantes	1086	-	CONVENIO
WEBINAR	APOYO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE CUARENTENA											X			N° de participantes	1086	-	CONVENIO

Fuente: Grupo Euromotors

Tabla 4 – Plan de seguimiento por Covid-19

LÍNEAS DE ACCION	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	PERIODO DE AISLAMIENTO															INDICADOR	CANTIDAD DE EQUIPOS	COSTO UNITARIO	PRESUPUESTO ANUAL	
			1° DÍA	2° DÍA	3° DÍA	4° DÍA	5° DÍA	6° DÍA	7° DÍA	8° DÍA	9° DÍA	10° DÍA	11° DÍA	12° DÍA	13° DÍA	14° DÍA	15° DÍA					
PLAN DE SEGUIMIENTO POR COVID-19	FASE I: IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL INFECTADO	Identificación del trabajador	X															N° de pacientes	-	-		
		Habilitar "Kit de cuidado"	X																N° de pacientes	100	S/100.00	S/10,000.00
	FASE II: ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJADOR POR PARTE DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	Seguimiento por parte del Medico Ocupacional	Se brindara al medico ocupacional el numero de celular del trabajador al medico ocupacional para que realice el seguimiento.	X		X		X		X		X					X		N° de pacientes	-	-	
		Reporte de seguimiento medico	Se informara a las jefaturas correspondientes el informe enviado por el medico ocupacional	X		X			X		X		X				X		N° de pacientes	-	-	
		Pacientes con complicaciones respiratorias	Se dara en prestamo al trabajador un concentrador o un balón de oxigeno esto bajo indicación medica				X			X		X							N° de pacientes	10	S/15,000.00	S/150,000.00
			En caso el trabajador presente sintomas que esten complicando su estado de salud el medico ocupacional lo deriva a su centro de salud					X			X		X						N° de pacientes	-	-	
		Acompañamiento Psico Social al trabajador	La Trabajadora Social realizara el acompañamiento telefonico al trabajador y su familia esto hasta que el trabajador se incorpore a sus labores.	X		X		X		X		X						X	N° de pacientes	-	-	
	FASE III: PROCESO DE INCORPORACIÓN LABORAL	Alta medica	Si el proceso de recuperación del trabajador fue optimo el medico ocupacional emitira su alta epidemiologica														X	N° de pacientes	-			
		Devolución de equipos para tratamiento por Covid-19	El trabajador debera devolver el kit de cuidado y el balon o concentrador de oxigeno, este ultimo solo en caso haya solicitado el prestamo del equipo.														X	N° de pacientes	-			
		Facilidades para tratamientos de secuelas post Covid-19	En caso el trabajador haya quedado con secuelas post covid se le facilitara un horario preferencial para que pueda asistir a sus terapias. En caso el trabajador solicite vacaciones se le brindaran las facilidades del caso.														X	N° de pacientes	-			

Fuente Grupo Euromotors

CAPITULO IV
PRINCIPALES CONTRIBUCIONES
CONCLUSIONES

En base a la información adquirida en el presente trabajo, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Se identificó que las causas más comunes de contagio son debido al mal uso de los recursos brindados por la empresa para prevenir el contagio de la covid-19, otra causa común es el no identificar de forma oportuna los síntomas característicos de la enfermedad y la automedicación en los trabajadores.
- En la interacción laboral se observa que se tiene que reforzar las relaciones laborales, promoviendo el apoyo y soporte en los casos de trabajadores afectados por la pandemia, teniendo en cuenta que la covid-19 no solo afecta física y mentalmente al trabajador sino también a su grupo familiar.
- La intervención social en los trabajadores se debe realizar con el equipo multidisciplinario con la finalidad de que puedan recibir el soporte adecuado, teniendo en cuenta que por pandemia no todos pueden acceder al seguimiento médico personalizado y el acompañamiento psicosocial.
- La situación económica de muchos trabajadores se vio afectada debido al restringido acceso a los centros de salud estatales y particulares, el alto costo de los medicamentos para poder tratar la enfermedad de la Covid-19.

RECOMENDACIONES:

Se llegó a las siguientes recomendaciones con la finalidad de prevenir el contagio de la Covid-19 en los trabajadores del Grupo Euromotors; en el caso de los trabajadores afectados por la enfermedad de la Covid-19 se trabajará con el equipo multidisciplinario para brindar el soporte que requieran; esto se realizaría durante la emergencia sanitaria mediante la intervención social.

- Programar charlas virtuales sobre cuidado de la salud física, cuidado de la salud mental y hábitos de prevención ante la Covid-19, que estos sean de fácil acceso para los trabajadores y sus familiares.
- Coordinar actividades para promover los buenos hábitos de cuidado de la salud y hábitos de higiene para prevenir el contagio de la Covid-19, con la finalidad de fortalecer el vínculo laboral y conocer las necesidades de los colaboradores que realiza trabajo presencial.
- Trabajar con los líderes de equipo para promover la efectividad de plan de prevención y la efectividad en la intervención del equipo multidisciplinario.
- Promover la participación activa de los colaboradores que fueron afectados por la enfermedad de la Covid-19, esto con la finalidad de poder conocer sus necesidades básicas y otro tipo de necesidades como la autoestima, seguridad, aprecio.
- Brindar mayor accesibilidad a los préstamos sin intereses que ofrece la empresa a los trabajadores afectados por la covid-19 y brindar un mayor soporte psicológico en situaciones de duelo por covid-19.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Avila, V., & Gamarra, E. (2020). *Motivación laboral y Bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud post COVID-19, Lima Este, 2020*. (Tesis de Pregrado), Universidad César Vallejo, Ate, Perú. Obtenido de <https://docs.google.com/document/d/1St8O2zCgq1U6knrxeE8D525ucwuPSEte/edit?copiedFromTrash>
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Huayanay, M. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana bajo la pandemia del COVID-19*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59768/Huayanay_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laca, F., Mejia, J., & Gondra, J. (2006). *Propuesta de un modleo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental*. Xalapa, México: Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116110.pdf>
- Morán, G. (2020). *intervención de Trabajo Social en el ámbito laboral durante la emergencia sanitaria Covid-19: Caso de estudio en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Pregrado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Pérez, M., Gómez, J., & Dieguez, R. (2020). Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 3. Obtenido de <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3254/2505>

Sandoval, J. (2015). *¿un enfoque humanista real del trabajo?* Bogotá, Colombia:

INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN.

ANEXOS

COMPROMISO "PRÉSTAMO DE BALON DE OXIGENO"

Yo _____, identificado con D.N.I. N° _____, recibo de mi empleador _____ en calidad de préstamo el equipo concentrador de oxígeno marca _____ Serie _____ capacidad en litros _____, por motivo de tratamiento de oxígeno terapia debido a la enfermedad del covid-19 por lo que adjunto el resultado positivo de la prueba covid, copia de DNI del paciente y receta con indicaciones médicas.

Además me comprometo en realizar el recojo y retorno del equipo en buen estado en las instalaciones de la Av. Tomas Marsano 402 Surquillo, previa coordinación con los responsables.

El equipo concentrador será utilizado por:

- Mi persona ()
- Un familiar ()

Nombre del familiar, _____ parentesco _____ D.N.I. N° _____ domiciliado en _____

Lima,...../...../ 2021

Firma del Colaborador

COMPROMISO
"PRÉSTAMO DE CONCENTRADOR DE OXIGENO"

Yo _____, identificado con D.N.I. N° _____, recibo de mi empleador _____ en calidad de préstamo el equipo concentrador de oxígeno marca _____ Serie _____ capacidad en litros _____, por motivo de tratamiento de oxígeno terapia debido a la enfermedad del covid-19 por lo que adjunto el resultado positivo de la prueba covid, copia de DNI del paciente y receta con indicaciones médicas.

Además me comprometo en realizar el recojo y retorno del equipo en buen estado en las instalaciones de la Av. Tomas Marsano 402 Surquillo, previa coordinación con los responsables.

El equipo concentrador será utilizado por:

- Mi persona ()
- Un familiar ()

Nombre del familiar, _____ parentesco _____ D.N.I. N° _____ domiciliado en _____

Lima,...../...../ 2021

Firma del Colaborador