



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención del trabajador social en la atención inmediata

frente a los accidentes de salud ocupacional de los operarios de la Empresa

Pevisa Auto Partes Lima 2021

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo social

AUTOR

Quintana Mondelgo Oscar Paolo
1964

ASESOR

Dra. Delgado Castillo Gisella

Lima 11 de diciembre 2022

Intervención del trabajador social en la atención inmediata frente a los accidentes de salud ocupacional de los operarios de la Empresa Pevisa Auto Partes Lima 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Trabajo del estudiante

3%

3

intra.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

ri.ues.edu.sv

Fuente de Internet

2%

5

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

prezi.com

Fuente de Internet

1%

7

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

DEDICATORIA

El trabajo presentado reúne mi experiencia en lo que es el trabajador social, el cual fue adquirida en los 5 años de carrea de trabajador social, es dedicado a Dios, a mis padres por el apoyo brindado durante y a mi hija que fue mi motivo para poder salir adelante en esta etapa profesional.



AGRADECIMIENTO

Principalmente deseo dar gracias a dios por la fuerza y la salud al permitirme cumplir los objetivos trazados durante este proceso de elaboración de mi trabajo.

Agradecer a mis padres, Oscar y Nora. Debido a que a lo largo de este tiempo me han demostrado, su apoyo y cariño. A mi hija Oreana por ser mi motivo y mi fortaleza, para cumplir mis objetivos durante esta etapa profesional.

Agradecer a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por albergarme y ser miembro estudiantil de dicha casa de estudio, agradezco a la Dr. Delgado Gisella, por el tiempo brindado y la dedicación hacia mi persona durante el proceso de elaboración de este trabajo de suficiencia profesional.

Así mismo, me gustaría agradecer también, a la empresa Pevisa Auto Partes, por brindarme la oportunidad de poder desarrollarme profesionalmente, dándome las facilidades de poder laborar y atender así las necesidades de los operarios.

que me brindo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, al laborar en sus instalaciones y atender las necesidades de los operarios de la empresa, aplicando los principios de ética y responsabilidad social.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El estudio realizado por mi persona tiene el objetivo principal, nos explica sobre la atención inmediata sobre los percances referente a la salud ocupacional dentro de la empresa Pevisa Auto Partes por intermedio del trabajador social. Es un estudio con un nivel de intervención de nivel de caso, lo que explica que es un conjunto de prácticas que elevan el carácter y mejoran al individuo y a su familia. Con esta explicación, se puede entender que el nivel nombrado es de un desarrollo estructurado que mide la problemática y utiliza los recursos necesarios para brinda un apoyo sostenible, dirigido de manera individual o familiar. Así mismo, se basa en el modelo de intervención de tarea, la cual se base en explicar y llevar a cabo tareas que tengan que ver en la resolución de problemas que se plantea por las propias personas.

Los objetivos obtenidos por los trabajadores sociales de la empresa Pevisa Auto partes, se dio gracias a capacitaciones, seminarios y charlas, que ayudaron al operario lograr a un equilibrio laboral dentro de la empresa, con lo cual que podemos llegar a plantear que el se podrían llegar a evitar los accidentes.

Llegamos a la conclusión que la injerencia de los trabajadores social de la empresa Pevisa Auto Partes, en lo que va del año 2021, se logró aminorar los accidentes laborales, debido a un desorden laboral que había dentro de la empresa. Otro punto a tratar, es la implementación de un programa de capacitación en salud y seguridad ocupacional, dirigido a los operarios y un contacto directo de los TS con el área de salud y seguridad ocupacional, ya que ellos serán los aliados directos ante un accidente laboral.

Palabras claves: trabajo social, accidentes laborales, salud y seguridad ocupacional, operarios, intervención.

Intervention of the social Worker in immediate care
against occupational health accidents of the operators of the Pevisa Auto Parts
Company Lima 2021

ABSTRACT AND KEYWORDS

The study carried out by me has the main objective, it explains to us about the immediate attention on accidents in occupational health within the company Pevisa Auto Parts through the social worker. It is a study with a case level intervention level, which explains that it is a set of practices that raise character and improve the individual and his family. With this explanation, it can be understood that the named level is of a structured development that measures the problem and uses the necessary resources to provide sustainable support, directed individually or by the family. Likewise, it is based on the intervention model focused on the task, which is based on explaining and carrying out tasks that have to do with solving problems that are posed by the people themselves.

The objectives obtained by the social workers of the Pevisa Auto parts company, were given thanks to training, seminars and talks, which helped the operator achieve a labor balance within the company, with which we can come to suggest that he could to avoid accidents.

We came to the conclusion that the interference of the social workers of the Pevisa Auto Parts company, so far in 2021, it was possible to reduce occupational accidents, due to a labor disorder that existed within the company. Another point to be discussed is the implementation of a training program in occupational health and safety, aimed at operators and a direct contact of the TS with the area of occupational health and safety, since they will be the direct allies in the event of an accident at work.

Keywords: social work, occupational accidents, occupational health and safety, workers, intervention.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTOS.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	3
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	4
ÍNDICE.....	5
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1.....	2
ASPECTOS GENERALES.....	2
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO.....	3
1.2.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO ¡Error! Marcador no definido.	
1.2.2 ACTIVIDAD GENERAL.....	8
1.2.3 1.1.5 MISION Y VISION.....	9
1.1.6 ORGANIGRAMA DE PEVISA AUTO PARTS.....	10
CAPITULO II.....	11
.....	13
2.1 DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA.....	14
TRABAJO SOCIAL.....	14
2.2 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA.....	17

2.3 PROPOSITO DEL PUESTO: https://www.parafraseartextos.net/	18
2.4 FUNCIONES GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL	23
2.5 FUNCIONES ESPECIFICOS DEL TRABAJO SOCIAL	25
2.6 TRABAJO SOCIAL EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	26
CAPITULO III	29
fundamentación del tema elegido	29
3.1 DIAGNOSTICO SOCIAL	30
3.3 TEORIA Y LA PRCATICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL	34
3.4 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	36
3.5 ANTECEDENTES NACIONALES.....	38
3.6 MODELOS DE ACTUACCION PROFESIONAL	41
IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	42
PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS.....	43
IDENTIFICACION DE LA TAREA.....	43
3.7 ACCIONES, METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS.....	44
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL: ¡Error! Marcador no definido.	
NIVEL DE INTERVENCION	46
EL METODO DE INTERVENCION: METODO BASICO.....	47
METODOLOGIA EN TRABAJO SOCIAL: ANDER EGG.....	49
METODOLOGIA DEL TRABAJO SOCIAL parafraseado.....	52
3.8 PROGRAMAS DESARROLLADOS.....	54

3.4.1.1 NOMBRE DEL PROGRAMA.....	¡Error! Marcador no definido.
3.4.2.2 JUSTIFICACION DEL PROGRAMA	54
3.4.2.3 OBJETIVOS DEL PROGRAMA	55
3.4.2.4 SECTOR AL QUE SE ATENDIO	55
3.4.2.5 TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA;	¡Error! Marcador no
definido.	
3.4.2.6. METODOLOGIA DE LA INTERVENCION	56
METODO BASICO	56
3.4.2.7. MODELO DE INTERVENCION	¡Error! Marcador no definido.
3.4.2.8 RECURSOS.....	57
3.4.2.9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	58
3.4.2.10 SESIONES.....	58
CAPITULO IV	59
PRINCIPALES contribuciones	59
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES	59
CONTRIBUCIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS Y FIGURA

Figura 1 Estructura Orgánica Organigrama general de la organización	4
Figura 2 Organigrama de Operaciones.....	5
Figura 3 Ubicación geográfica de los cuatros locales, distribuidos en toda lima.....	6
Tabla 1 Datos sociodemográficos de los colaboradores según el sexo	7
Tabla 2 Datos sociodemográficos de los colaboradores según la edad	7
Tabla 3 <i>Datos sociodemográficos de los colaboradores según el nivel de instrucción</i>	8
Tabla 4 <i>Datos sociodemográficos de los colaboradores según su profesión</i>	10
Figura 4 Organigrama de Sistema de Gestión y Responsabilidad Social	10
Figura 5 Dimensiones del Bienestar Social.....	12
Figura 6 Organigrama general de la organización.....	13
Figura 7 Organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	13
Tabla 4 Cuadro estadístico de accidentes de trabajo.....	33
Tabla 5 Clasificación histórica de accidentes según la naturaleza de la lesión	34
Figura 8 Cantidad de accidentes según la naturaleza de la lesión.....	35



INTRODUCCIÓN

El Trabajador Social dentro de la empresa Pevisa Auto Partes desarrolla su intervención social a través de diferentes competencias profesionales en el área de seguridad y salud ocupacional, el cual presente trabajo de investigación pretende dar a conocer nuestra experiencia en el ámbito laboral, desde la perspectiva de una empresa posicionada a nivel global.

Este trabajo fue elaborado en una serie de capítulos, así en el primero capítulo, se realiza la descripción de la empresa u organización. Se señala la ubicación de la empresa Pevisa auto Partes y el contexto socioeconómico, también se ve reflejado la misión y visión y el organigrama donde está ubicado el TS el cual esta para evitar con sus programas y capacitaciones los accidentes laborales

El capítulo segundo nos habla de la importancia del trabajador social dentro de la empresa Pevisa Auto Partes, como el propósito que tiene y las actividades que realiza.

En el tercer capítulo se basa en el resultado del problema en si, se menciona los antecedentes nacionales como internacionales y las herramienta y técnicas utilizada para la apertura del programa que lleva de nombre Seminario de Actividad Socio – Cultura. Este este capítulo se menciona al método básico y metodológico, como son el nivel de intervención de tarea y el modelo de intervención de casos, los cuales se detallan en este capítulo.

A su vez en el cuarto capítulo, veremos las conclusiones, recomendaciones, contribuciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCION DE LA EMPRESA.

La compañía Pevisa Auto Partes y su marca Pevisa Gaskets (Perú Víctor) es creada en el año 1975, con la firma de un pacto de colaboración conjunta con la compañía Víctor Gaskets (Dana Corporación) estadounidense, con la intención de instaurar en el país una organización especializada en la fabricación de empaquetaduras de motor.

En el año de 1986 se desliga de la empresa Dana Corporación, lo cual conlleva la firma de un pacto de asistencia técnica.

En el año 2000, la empresa Pevisa Auto Partes, determina plantear un plan abocado al aumento de las ventas, en los grandes mercados de exportación internacional. En la actualidad la empresa Pevisa envía más del 85% de producción, al exterior.

En el año 2002 se pone en práctica el sistema de gestión de calidad ISO 9001.

En el año 2004, se inicia un proceso exhaustivo de automatización que asiste a mejorar nuestra actividad a favor de nuestro beneficio.

La empresa Pevisa Auto Partes en el 2009 logra conseguir una segunda planta rentable, dirigida a fomentar tecnologías de última generación,

La empresa Pevisa Auto Partes, en el presente es una compañía productora y exportadora de empaquetaduras y componentes de sellado para una extensa variedad de motores. Tenemos más de 43 años produciendo nuestros productos los cuales son exportados a más de 30 países, bajo los más elevados estándares de calidad y certificación ISO 9001, con el propósito de cubrir las solicitudes necesarias y de las necesidades de nuestros asociados comerciales.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO

La empresa Pevisa Auto Partes, es líder en la manufactura de empaquetaduras para vehículos y adaptadores industriales. Tiene el sólido compromiso de afianzar la seguridad de sus operaciones, que forman la cadena estratégica del comercio mundial, gracias al servicio que brindan los operadores, que son parte esencial de la empresa.

Lo expresado párrafos anteriores, tendremos el compromiso de tratar de realizar la tipificación y detección de los peligros que están siendo permanentes dentro de la empresa, los cuales afectan la seguridad de la cadena estratégica que tratamos de implementar, así como el procedimiento y la comunicación adecuada a la hora de informar; para esto se detalla lo siguiente:

Propondremos entre nuestros asociados comerciales, el cumplimiento absoluto de nuestros estándares de seguridad.

Dispondremos entre los operadores una cultura de precaución, ante el riesgo de accidentes laborales. Esto se llevará a cabo a través de un plan de formación y de sensibilizar a los operarios a tener cautela a la hora de laborar.

Ejecutaremos la correcta medición y el debido seguimiento de nuestro plan de gestión de seguridad ocupacional, lo cual nos va asegurar su debido cumplimiento y perfeccionamiento constante.

Figura 1
Estructura Orgánica
Organigrama general de la organización

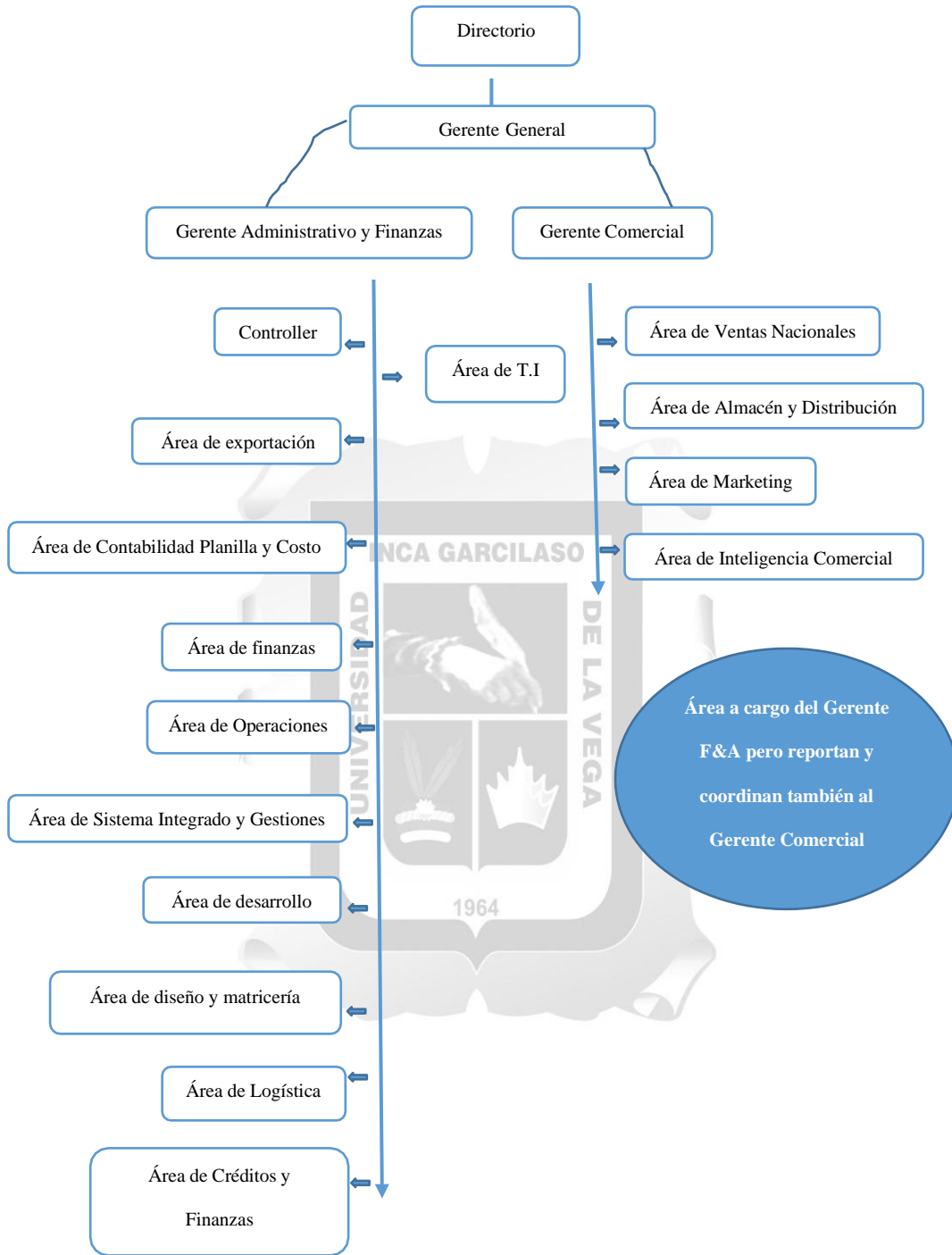
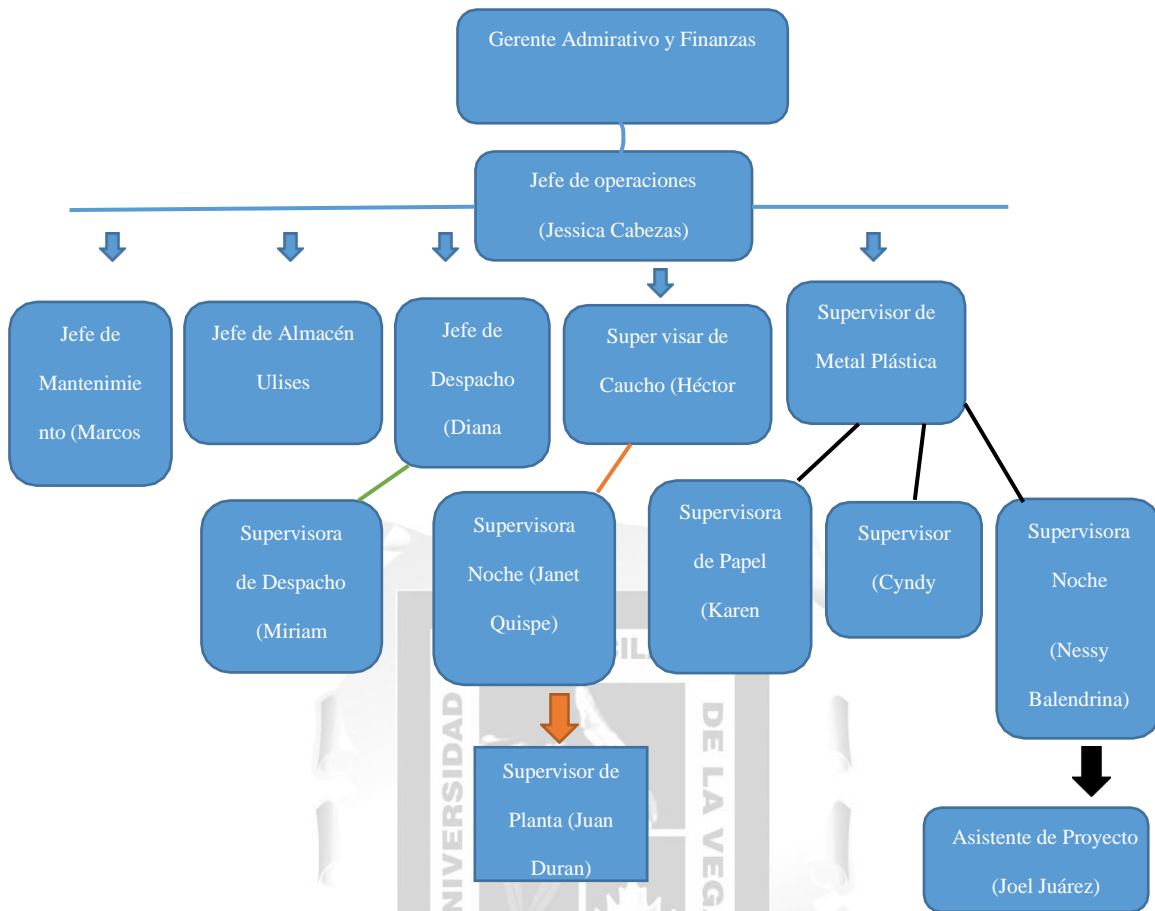


Figura 2
Organigrama de Operaciones

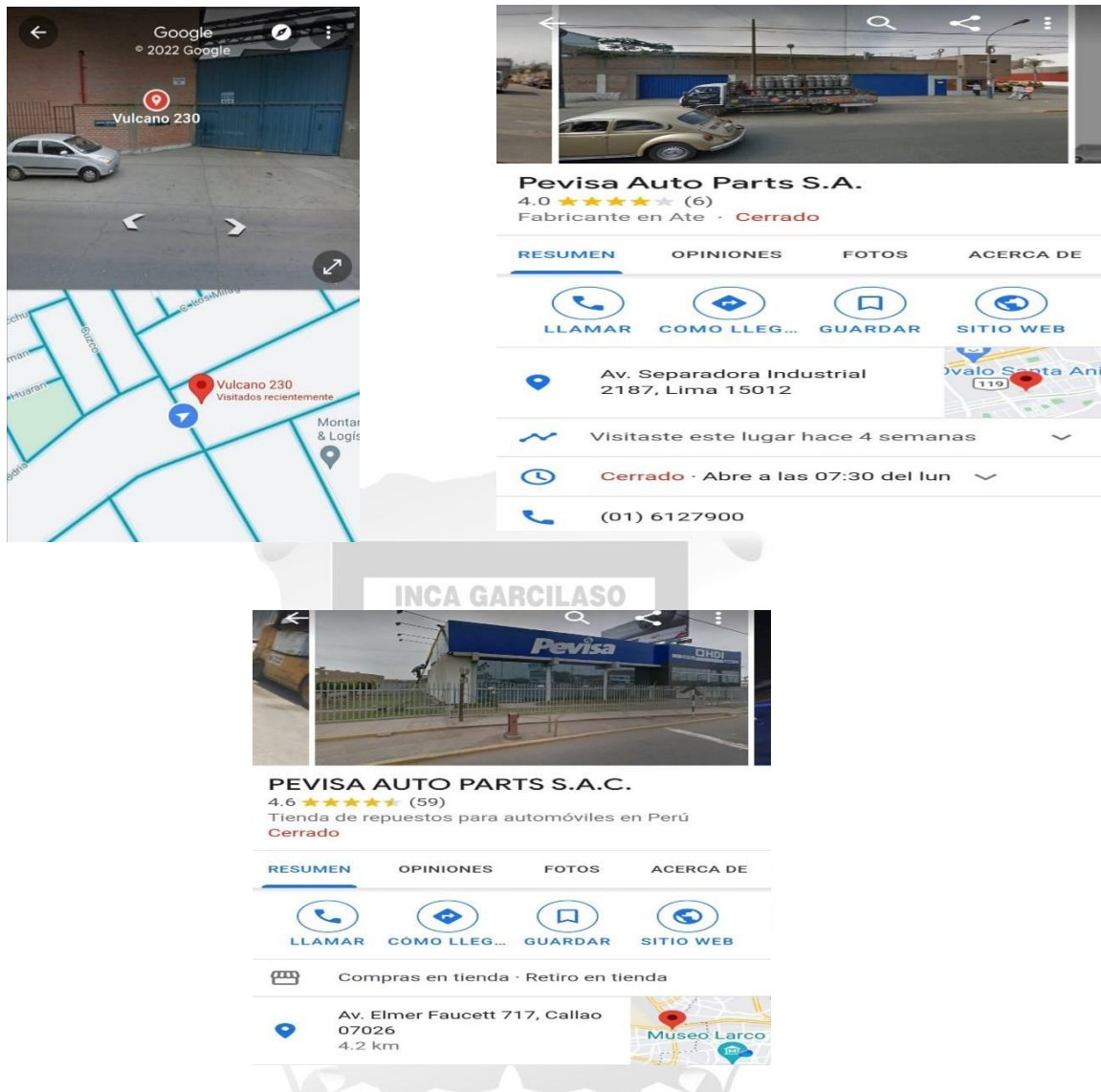


1.2.1 UBICACIÓN GEOGRAFICA Y CONTEXTO SOCIOECONOMICO.

Las oficinas administrativas de la compañía Pevisa Auto Partes, están establecidas en el distrito de Ate, Lima. La empresa limita por el norte con el distrito de Lurigancho (Chosica), San Juan de Lurigancho, Santa Anita y el Agustino; al este con el distrito de Chaclacayo; con los distritos de la Molina, Cieneguilla y Santiago de Surco por el sur y por el oeste con los distritos de San Luis y San Borja. El local central de la empresa Pevisa Auto Partes, se localiza en la Calle Rene Descartes 1456 Ate, Lima Perú.



Figura 3
Ubicación geográfica de los cuatros locales, distribuidos en toda lima



- A. La segunda sede se encuentra ubicada en Calle Vulcano 230 Ate, Lima Perú.
- B. La tercera sede se encuentra ubicada en Separadora Industrial 2187 Ate, Lima Perú.
- C. La cuarta sede en encuentra ubicada en la Avenida Elmer Faucett 717, Callao Perú.

Pevisa Auto Partes ayuda a la comunidad creando oportunidades de trabajo con la intención de apoyar a las personas a mantenerse saludables, con la intención de aprender y desarrollar nuevas habilidades, mejorando así el mundo laboral. La empresa posee un plan de desarrollo basado en tres objetivos fundamentales:

- ✓ Preparar y Capacitar a las personas para el trabajo laboral.
- ✓ Mejorando sus habilidades.
- ✓ Mejorar la pluralidad del trabajo, para que sean integrados e inclusivos.

El objetivo que desea resaltar Pevisa Auto Partes, es afianzar el trabajo en equipo, creando relaciones a futuro, instruir a futuros líderes, impulsar la educación justificado en la mejora continua, por lo que se realiza capacitaciones mensuales, ayudando así a sus operarios a seguir una línea de carrera, mediante convenios con el instituto SENATI, el cual proporciona instrumentos para poder crecer dentro de la empresa.

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La empresa Pevisa Auto Partes, hoy en día cuenta con 1000 operarios distribuidos y estructurados bajo diversas características

Tabla 1
Datos sociodemográficos de los operarios según sexo

Sexo	Cantidad
Femenino	153
Masculino	847
Total	1000

Fuente: elaboración propia recabada en la empresa.

Tabla 2
Datos sociodemográficos según la edad

Edad	Cantidad
20 a 25	4
26 a 31	124
32 a 37	54
38 a 43	210
44 a 49	489
50 a 55	128
56 a 61	33
62 a más	160
Total	1000

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recolectada.

Tabla 3
Datos sociodemográficos de los colaboradores según el nivel de instrucción

<u>Nivel de instrucción</u>	<u>Cantidad</u>
Secundaria Completa	740
Superior Técnico	187
Universitario	133
Total	1000

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recolectada.

Tabla 4
Datos sociodemográficos de los colaboradores según su profesión

<u>Profesión</u>	<u>Cantidad de profesionales</u>
Administración	10
Administración industrial	123
Administración Y Gestión De Empresas	3
Comercio Y Negocios Internacionales	2
Computación E Informática	20
Comunicaciones	3
Contabilidad	6
Derecho	2
Mecánica Electricista De Mantenimiento	320
Ingeniería Ambiental	2
Ingeniería De Sistemas	2
Ingeniería Mecánica Eléctrica	
Mantenimiento de Maquinaria Pesada	110
Mecánica Automotriz	300
Otros	248
Psicología	2
Secretariado Ejecutivo	1
Trabajo Social	12
Total	1000

1.2.2 ACTIVIDAD GENERAL

La empresa Pevisa Auto Partes, es un conglomerado industrial con 46 años de experiencias en el rubro automotriz, el cual ha sido reconocido en todo el país, por seguir una línea de productibilidad excelente debido a los lineamientos asignados de producción. Hoy en día la empresa emplea a un promedio de 1000 operarios, entre hombres y mujeres de diferentes edades, los cuales están distribuidos en los diferentes locales presentes en lima.

La compañía Pevisa Auto Partes está enfocada en sobresalir dentro de su rubro y ser una de las primeras fábricas de empaquetaduras en ganar prestigio en otros países, con un enfoque único y original, abocado a ofrecer un valor agregado al cliente, con la ayuda de los operarios que brindan un servicio altamente optimo, gracias a sus capacitaciones.

Para la consecucia de los objetivos y metas planteadas, es necesario establecer una estructura organizativa y funcional que determine el nivel de responsabilidad, compromiso, autoridad y coordinación de deben seguir todas las personas que intervienen en la empresa con el fin de cooperación, esfuerzo en el trabajo y compromiso para lograr estos objetivos y tareas.

La subárea de salud ocupacional, forma parte del are de recursos humanos desde el año 2021, debido a que dicha área se enmarcaba dentro del área de gestión de operaciones. Desde esa fecha estos cambios se mantienen siendo el TS parte de este grupo de trabajo, dando apoyo continuo dentro de la empresa.

1.2.3 1.1.5 MISION Y VISION:

MISIÓN

Contribuir al éxito comercial de nuestros clientes brindándoles empaquetadura y elementos de muy buena calidad hechos para un mercado competitivo, a un valor excepcional. Contribuir al crecimiento de nuestro país apoyando el desarrollo profesional socios comerciales, creando un valor institucional para nuestros accionistas y apoyando el crecimiento continuo de nuestras comunidades locales, donde pertenecen nuestros operarios.

VISIÓN

Con el fin de convertirnos en un refrenté en la industria automotriz, reconocido como sinónimo de productos de calidad y valor agregado. La búsqueda de la eficacia, la ética y

el profesionalismo es la base del trabajo diario de nuestro equipo de operadores, quienes comparten y practican estos valores. Así podremos lograr estabilidad y sustentabilidad en nuestra empresa.

1.1.6 ORGANIGRAMA DE PEVISA AUTO PARTS

Figura 4
Organigrama de Sistema de Gestión y Responsabilidad Social



CAPITULO II

DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA

El ejercicio realizado por el trabajador social, se basa en atender las necesidades de los operarios que laboran en la empresa Pevisa Auto Partes, en el transcurso del horario laboral, con el fin de estar preparados para una respuesta rápida ante los incidentes de salud que puede suscitarse durante la jornada laboral.

La (OIT) Organización Internacional de Trabajo, fundamentándose en sus principios constitucionales, el cual sostiene que " El trabajo no es un artículo". Respetar la hidalguía del trabajo es coherente y un componente primordial para el desarrollo sostenible. Además, el importante lugar que logra ocupar el trabajo en la vida de las personas como fuente de felicidad, seguridad e identidad; nos lleva a verlo también como una vía de progreso, desarrollo social y económico, lo cual está relacionado íntimamente con la cantidad y calidad del trabajo, lo cual va relacionado directamente. Alcántara, G. (2008).

La intervención de los trabajadores sociales durante la atención inmediata durante un accidente laboral de los operarios, recae en el departamento de recursos humanos, el cual da aviso al área de salud y seguridad ocupacional para que haga seguimiento correspondiente. La participación de los operadores, porque con ese nombre se les conoce dentro de la empresa; estos trabajadores se distribuyen de manera que sean requeridos por los cuatros sedes que se encuentran en lima. Delgado, J. A. (2019).

El ejercicio del trabajador social tiene mucho que ver con aplicar las normas vigentes de la legislación laboral peruana para concientizar a los administradores de la empresa sobre los derechos e beneficios que deben cumplir con sus trabajadores. De igual manera brindando la información oportuna y completa, solicitando las demandas requeridas por los sindicatos de trabajadores. Ibarra A. y Ruiz, K. (2016)

Los TS brindan asesoramiento social a través de conclusiones de las situaciones de riesgo de los trabajadores, la planificación de la intervención social y la concertación sociosanitaria con otros profesionales y organismos para garantizar que los trabajadores reciban una atención de calidad, un servicio completo, justo e imparcial (Nomen, L. (2012).

Pevisa Auto Partes ha sido líder en la manufactura de empaquetaduras, con una experiencia de 43 años, durante los cuales se ha distinguido por un compromiso inquebrantable con el aseguramiento de la responsabilidad para contribuir a la seguridad operacional, de las cadenas logísticas en el ámbito del comercio mundial, bajo los mas altos modelos de calidad y certificación ISO 9001, para así poder satisfacer las demandas y necesidades de nuestros socios corporativos alrededor del mundo.

Como podemos establecer con lo dicho en párrafos anteriores, es muy pertinente la intervención de los trabajadores sociales, cuya atención inmediata juega un papel importante frente a los accidentes laborales. La seguridad de los operarios que laboran en nuestras cuatro sedes, se realiza a través de actividades que contemplan el bienestar del personal descrito en el manual anual de la compañía.

Podemos examinar algunos aspectos frecuentes que son factibles observar en el manual:

- Definir expresamente los roles organizacionales y funciones que desempeñan los operarios.
- Proporcionar información necesaria sobre las funciones y responsabilidad de los operarios, que se encuentran en diferentes áreas de la empresa.
- En este manual se deja documentando la importancia del recurso humano por parte de Pevisa Auto Partes.

Figura 5
Dimensiones del Bienestar Social

- ✓ Mejora directa de las Capacitaciones humanas.
- ✓ Creación de las condiciones necesarias para el desarrollo humano.

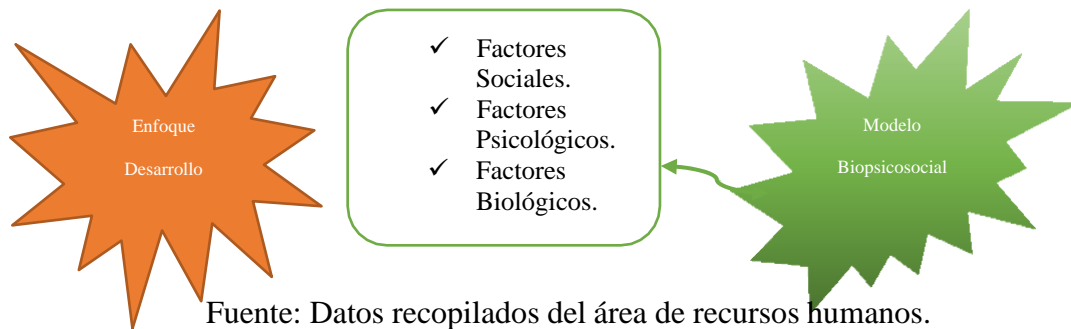
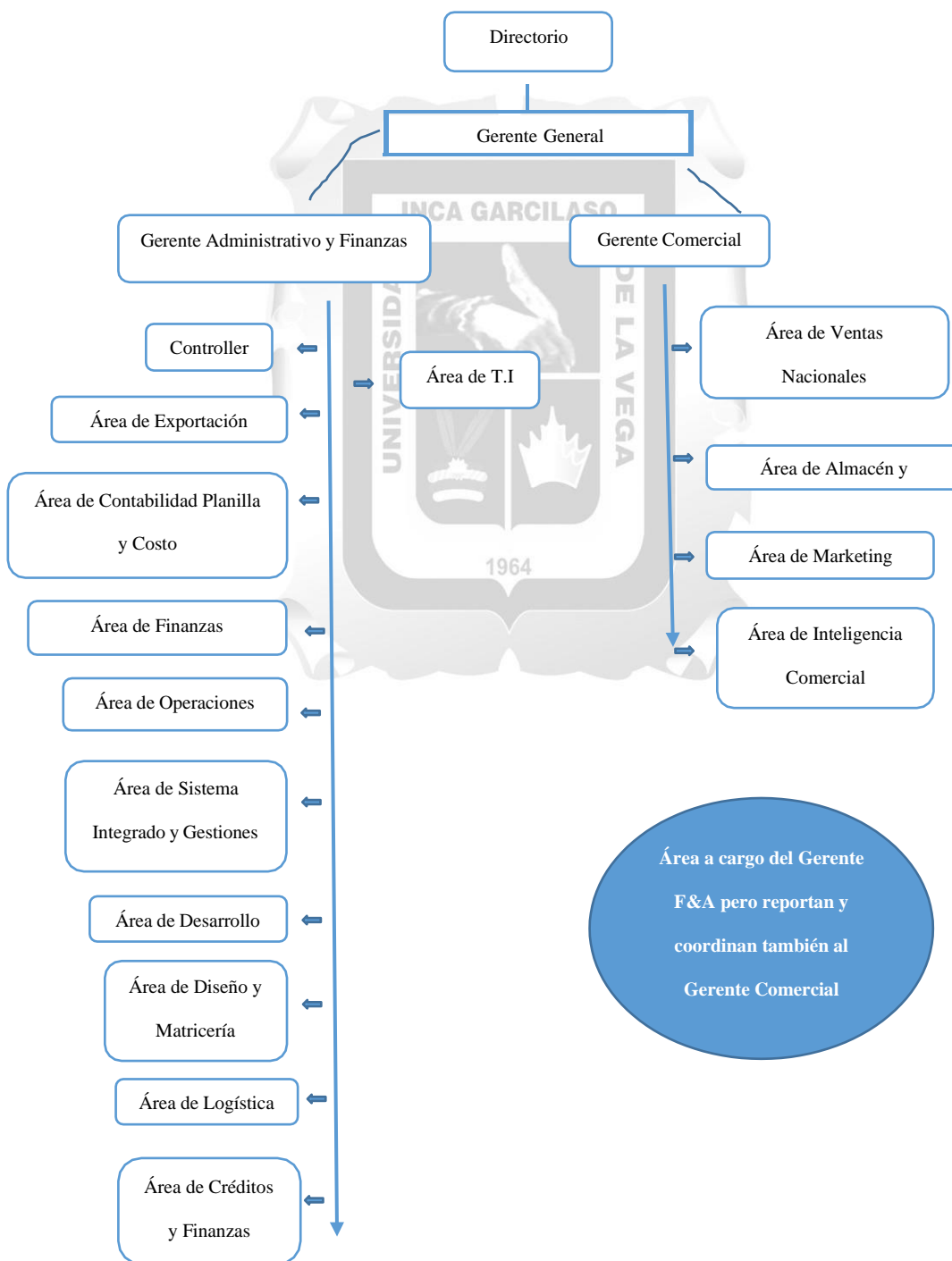


Figura 6
Organigrama general de la organización



2.1 DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA:

TRABAJO SOCIAL:

El trabajo social dentro de una empresa se basa en todas las actividades organizadas y sistematizadas que están encaminadas a promover la adecuación mutua de los empleados de la empresa. Este objetivo se logra mediante el uso de técnicas y métodos de intervención, diseñados para ayudar a los trabajadores, grupos y comunidades cercanas a la empresa, para así poder satisfacer sus necesidades. Asimismo, se busca mejorar la situación económica y social a través de la acción corporativa. (Urra, M. (2013).

El aporte y la eficacia que el trabajador social ofrece a las empresas es de vital importancia ante los desafíos de reconocer las necesidades de cada entorno, como también resolver múltiples realidades y adecuar las intervenciones a los problemas actuales, incluidos los escenarios de emergencia. (Castro, 2020).

Del mismo modo, Rodríguez, Andrea (2015) sostiene que el buen trabajo significa controlar los riesgos laborales no solo para evitar que las personas se enfermen o sufran alguna lesión como consecuencia de su trabajo, sino también para prevenir los accidentes laborales, como también logra potenciar y optimizar todos los aspectos positivos que conducen a mejor la salud de los empleados. Además, las buenas percepciones de los empleados sobre el entorno laboral tienen un efecto positivo, tanto en términos de ausencia de enfermedades como en términos de mejora de la salud física y el bienestar psicosocial del trabajador.

Otro punto a discutir es la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo como parte de la gestión de la competencia humana. Es una parte integral del desempeño laboral y la cultura organizacional de una empresa, lo que también se refleja en la disminución o ausencia de lesiones. Como elemento de responsabilidad social, se refleja los valores

compartidos de las instituciones y los empleados, aunque este este regulado dentro del marco legal nacional. Rodríguez Páez. N.

En el ámbito internacional, la organización internacional del trabajo (OIT) reconoce la seguridad y salud ocupacional como un derecho inherente de los trabajadores Organización Internacional del trabajo. (2011), así como lo indica Asfahl C. Rieske. W. se determina que países como Chile, Colombia, México y Panamá, fueron los primeros en incorporar estos conceptos en sus respectivas leyes, donde se reconoce que la seguridad que tienen los trabajadores deben estar orientadas a minimizar los riesgos laborales y no solo el adecuado desempeño laboral.

En el Perú, se rige por la ley N°29783, en donde su reglamento y directivas, fue asignadas a la SUNAFIL, el cual es un organismo adscrito al ministerio del trabajo y promoción del empleo, tiene encomendado la función del "Desarrollo de procedimientos de Inspección". Es por esa razón que hay tantas empresas que evaden las regulaciones o no las cumplen en su totalidad. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011).

De acuerdo con Ibáñez, I. (2011), en su estudio afirma que la seguridad y salud ocupacional en el trabajo están ligados al estado del ambiente de trabajo, de lo cual se puede rescatar el concepto que se refiere a la calidad, seguridad y limpieza del área de trabajo, entre otros factores que faceten el bienestar y la salud del trabajador.

Según Chiavenato, I. (2011), son factores que edifican el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del argumento del trabajo que operan sobre la salud del trabajador y que se relacionan con las facultades intelectuales y el potencial creativo del sujeto.

El autor se refiere a una serie de medidas administrativas encaminadas a garantizar una adecuada seguridad y salud en el área de trabajo, de conformidad con la legislación pertinente. Nogal, E. (2008).

Mondy, R. (2010) señala que el desempeño de los empleados de una organización es el resultado del entorno o trabajo, razón por la cual las empresas deben asegurar a sus empleados un ambiente cómodo y habitable, lo que genera una calidad de vida optima. Es inculcar una sensación de bienestar en el desarrollo del trabajo mediante el desarrollo de actividades.

Ibañez, I. (2011) hace referencia de que los recursos humanos abarcan las actividades organizacionales: los cuales son reclutamiento y selección de personal. Además, se necesitan otras medidas paralelas para garantizar que estas actitudes y habilidades estén presentes en la fuerza laboral. Los aspectos de higiene industrial, condiciones ambientales y seguridad ocupacional se utilizan para evaluar las condiciones laborales.

Como se pudo mencionar en párrafos anteriores sobre la salud ocupacional, Ibañez, I. (2011), es necesario recalcar que es la seguridad ocupacional; Proteger el buen estado físico y psíquico de los trabajadores y del posible deterioro de la salud como consecuencia de sus actuaciones relacionadas con el puesto y medio físico en que se desempeñan.

Fernández. L. (2013) analiza las formas de prevenir los riesgos para la salud y se refiere a medidas para detectar, diagnosticar, eliminar o mitigar los riesgos ambientales tales como: riesgos químicos, factores físicos, ruido, radiación y ionizante; y riesgos causados por organismos tales como patógenos, etc.

En vista de los anterior, es necesario enfatizar el concepto de incidente, que se define como un evento que ocurre durante o relación con el trabajo y no como un accidente que afecta negativamente a la seguridad y salud en el trabajo; o donde las personas involucradas no sufren lesiones físicas p se produce un trabajo que requiere solo primeros auxilios. Vidallegu; J., 2014, p.7

Un incidente también se define como “un suceso no intencional e indeseable que puede resultar en lesiones o daños a personas, materiales, equipos, pérdida de procesos y/o daños al medio ambiente laboral”. Mondy, R., 2010, p.101.

En la empresa Pevisa Auto Partes, los trabajadores sociales del departamento de recursos humanos, sub área de seguridad y salud ocupacional ayudan en el seguimiento, prevención, higiene personal, resolución de problemas laborales, desempeño emocional y estrés laboral aumentado por algunas funciones básicas.

2.2 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA:

La gestión de la seguridad y salud ocupacional como parte de la gestión del talento humano es parte integral del desempeño y de la cultura organizacional de una institución, lo que también se refleja en la reducción o cero accidentes laborales. Como elemento de responsabilidad social, refleja los valores compartidos de las instituciones y los empleados, aunque este este regulado dentro del marco legal nacional. Como señala Campoverde, J. (2016) en el escenario mundial, la organización internacional del trabajo (OIT) reconoce a la seguridad y salud ocupacional, en el trabajo como un derecho inherente de los trabajadores. Países como México, Colombia, Chile y Panamá fueron los primeros en introducir estos conceptos como parte de su legislación.

El trabajo social en la industria, acorde con todos los cambios que resultan de la industrialización y la globalización, el campo de desempeño laboral del trabajador social se ha expandido a lo largo de los años. Por lo tanto, los empleados de una empresa, no son vistos simplemente como TRABAJADORES sino como personas activas y participantes en la organización, contribuyendo a través de sus habilidades, conocimientos y competencias al crecimiento de la organización. En tal sentido, ya se ha producido una interacción entre las empresas y los grupos humanos que la conforman, y esto ha dado lugar a diversos problemas y necesidades que es necesario resolver. De esta

forma, demostramos que el campo empresarial es el campo del trabajo social en el que los profesionales de esta carrera intervienen como agentes de cambio con estándares esenciales.

Por este motivo, casi siempre se incluye a los trabajadores sociales en el departamento de recursos humanos en los organigramas de las empresas, o talvez también se les denomina con otro nombre como gestión de talento humano, capital humano, bienestar social, etc. Donde el bienestar de los empleados es el foco, el rol del trabajador social es actuar como intermediario entre el anta dirección y la empresa en su conjunto.

Lo expresado por Fernández, L. (2013) el trabajador social en el ámbito empresarial es un profesional capaz de transformar y gestionar los grupos humanos que integran la organización a través de la investigación que realiza de acuerdo a las realidades de cada empresa. Los objetivos generales para lograr el bienestar, incluye el desarrollo y la formación de todos los trabajadores.

La intervención del trabajo social en la empresa Pevisa Auto Partes, es impartido por el departamento de recursos humanos y desarrolla lo que los trabajadores sociales pueden llamar apoyo institucional, con el objetivo principal de buscar que todo lo relacionado con la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, y la seguridad e integración que conduzcan a la satisfacción que tendrá el desempeño a su labor. Pinedo, J. (2016).

Por tal razón, es importante de los trabajadores social comprenden el enlace de as intervenciones, especialmente considerando las políticas internas de la empresa y los procesos organizacionales, para enriquecer la experiencia del empleado dentro de la empresa.

2.3 PROPOSITO DEL PUESTO:

Según Campoverde, J. (2016), define al trabajo social como las actividades destinadas a ayudar a los trabajadores a adaptarse a la empresa, utilizando métodos para resolver los

problemas de trabajo y mejorar sus condiciones económicas y sociales. Por lo tanto, el papel de los TS se aborda principalmente en el campo de recursos humano, debido a que los profesionales del trabajo social son esenciales para optimizar la calidad de vida y desarrollar el potencial humano.

El sector de los servicios sociales tiene por objetivo promover y contribuir al bienestar integral de todos los trabajadores, brindándoles orientación oportuna en situaciones de crisis personal, familiar o laboral, derivadas de las relaciones interpersonales. El estatus de trabajador social implica un alto nivel de responsabilidad ante las partes interesadas internas de la empresa, y los programas de intervención y los beneficios están diseñados para garantizar que los trabajadores alcancen la satisfacción laboral y se fortalezcan los valores institucionales.

Ezequiel Ander Egg (2017) explica el particular interés que tiene el trabajador social en dar solución de problemas sociales, las relaciones interpersonales, el cambio social y la autonomía de las personas, lo cual está relacionado con el contexto.

Roxana Mesen (1998) señala que el trabajador social en el área de recursos humanos constituye una especialización, es decir la praxis profesional debe unir una visión de costo-beneficio, cuyo objetivo es obtener el logro de objetivos institucionales. Dirigir las actividades para obtener una productividad idónea, un desempeño adecuado y mejorar las condiciones laborales en beneficio de la calidad laboral.

Podemos mencionar también, que la salud ocupacional estudia los puestos de trabajo, analizando sistemáticamente los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores, eliminándolos o controlándolos de la manera más eficaz, ya sea mediante la educación del trabajador, enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección de personal.

Correa, M. (2015), asegura que la seguridad ocupacional es el conjunto de conocimientos técnicos esa aplicación para el control reducción y eliminación de accidentes en el trabajo por medio de sus causas quiero que nos refiere Correa 2015.

Según Ibáñez, I. (2011) , menciona que la seguridad y salud ocupacional están vinculadas al estado del entorno laboral esto en otras palabras quiere decir que se refiere a la calidad la seguridad y la limpieza de la infraestructura entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador

Mondy, R. (2010), indica: el desempeño de los colaboradores de una organización es el resultado de su ambiente laboral, razón por la cual la empresa debe garantizar a sus trabajadores un entorno agradable óptimo de un centro de labor que quiere que genere calidad de vida como dice modo permita permitan implantar en su desenvolvimiento favorable a la hora de su desempeño.

Los autores coinciden en que la figura ocupacional se trata de la implementación de una serie de conocimientos técnicos, instrumentos y medidas objetivas que están orientadas a la reducción y prevención de accidentes de trabajo como los cuales son producto de las condiciones inseguras y del ambiente inapropiado que existen entre las empresas debido al tipo de trabajo que realizan los empleados en ello, en donde se manejan maquinarias y químicos que pueden ser peligrosos si no se manejan con cuidado

Al recibirse a los términos seguridad y salud ocupacional en el trabajo de manera racional se hace referencia al nivel de cumplimiento alcanzado por un equipo de colaboradores en el desempeño de sus funciones como resultado de un ambiente de trabajo agradable coma seguro y reconocimiento a su esfuerzo diario. Este celular a través de planes programados y proyectos que desde la gestión involucran elementos dinamizadores que buscan mejorar el trabajo diario, así como la conexión personal, familiar y social.

Está enfocada a la de los derechos jurídicos o intereses sociales de los colaboradores, pero también sirve para apoyar y complementar los objetivos generales de la organización por los cuales se deben realizar esfuerzos y directivas (blog web de Carolina, noviembre del 2012). Dentro de una organización las funciones principales de un trabajador social con las siguientes:

- Esforzarse por crear un ambiente de trabajo que valore a cada colaborador como individuo y propicien las mejores vías para su realización personal punto
- Buscar dicha realización personal haciendo uso de su derecho al trabajo en circunstancias de seguridad y personal.
- Buscar formas de hacer progresar la promoción personal y socialmente al trabajador para que pueda desarrollarse permanentemente de acuerdo con las circunstancias de trabajo.
- Buscar el adecuado desempeño del colaborador en el ambiente de trabajo.

Como señala Fernández, L (2013), considera cuatro Dimensiones, los cuales son: la organización, la dirección, la planificación y el control; como función, por lo que estos aspectos dimensionales serán considerados y descritos a continuación:

- a) El diseño, selección, instalación, disposición y mantenimiento, son los componentes del material de trabajo para tomar precauciones contra los riesgos laborales.
- b) gestionar y evaluar los riesgos y peligros del lugar de trabajo, en relación con las tareas clave y el personal que las realiza o supervisan, así como cualquier modificación en las herramientas, equipos, horarios de trabajo o estructura organizativas.
- c) para garantizar que se alcance un nivel adecuado en seguridad e higiene, se incluyen medidas de formación, así como formación adicional, calificaciones y motivación del personal.

d) actividades de comunicación y cooperación a nivel de grupos de trabajo y corporativo así como en todos los niveles apropiados.

Los empleadores deberán incrementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el área laboral o que cuente con una certificación internacional como mínimo cómo aplicar el enfoque de sistema de gestión en el campo de trabajo de acuerdo con los documentos y lineamientos y la legislación vigente (ley, reglamentos y normas aplicadas). El sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional se rige por los siguientes parámetros:

- Garantizar un compromiso claro del empleador con la salud y seguridad de los empleados.
- Darse cuenta de la coherencia entre lo planeado y la acción.
- Fomentar la mejora continua utilizando una metodología que la asegure.
- Mejorar la autoestima de los trabajadores, como fomentar el trabajo en equipo, a fin de incentivar la cooperación dentro de la empresa.
- Fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales para que las ideas de prevención y proactividad, se interioricen en toda la organización, fomentando comportamientos seguros.
- Tener un sistema de recompensas o incentivos para los miembros del personal que toman la iniciativa en la promoción continua de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Examinar los principales peligros para la salud y la seguridad de los empleados.
- Promover y respetar a los representantes de los trabajadores, para que puedan participar en las decisiones sobre seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo.

Figura 7
Organización del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional



Fuente: Elaboración Propia

Figura 1. Organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2.4 FUNCIONES GENERALES DEL TRABAJO SOCIAL:

La seguridad y salud ocupacional se define como condiciones que influyen o pueden alterar la seguridad y salud de trabajadores y otros (incluidos los empleados temporales y contratados por meses), invitados u otros, en el lugar de trabajo y factores externos. BSI, (2007). Este término se refiere a cualquier cosa que pueda obstruir la capacidad normal de una organización para desarrollar actividades productivas.

La información, la investigación, la prevención, la asistencia, la atención personalizada, la promoción, la inserción, la planificación, la gestión la coordinación son algunas de las funciones del trabajador social. (Consejo General del Trabajo Social, 2012; citado en Delgado, 2019, p. 128):

- Asistir al departamento de talento humano en todos los esfuerzos para promover el bienestar de los empleados.
- Ofrecer una serie de iniciativas para estrechar las conexiones entre los empleados y la empresa, en términos de compromiso e identificación.

- Brindar asistencia e información individualizada al empleado en caso de enfermedad, accidente de trabajo, fallecimiento de un familiar o emergencia médica.
- Controlar los procedimientos utilizados por EsSalud para el otorgamiento de subsidios, acreditaciones, registros y actualización de datos.
- Verificar los descansos médicos emitidos por la EPS o EsSALUD.
- Crear programas para que las familias de los trabajadores reciban beneficios sociales.
- Poner en marcha programas de intervención para asegurar el bienestar integral e los trabajadores.
- Informar mientras charlas sobre las normas vigentes de seguridad y salud dentro de la empresa.

Ante esta situación planteada, es crucial enfatizar que la seguridad y salud ocupacional, busca asegurar el bienestar físico, mensual y social del empleador tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La OIT afirma que, para lograr alcanzar los objetivos señalados en materia de seguridad y salud en el trabajo, es fundamental prevenir y controlar los riesgos potenciales. Debido a esto, la mayoría de las empresas, especialmente las informales, no se esfuerzan lo suficiente en contar con un sistema de seguridad ocupacional y se saltan el análisis de costo-beneficio que implica su implementación. Correa, M. (2015).

De manera similar a lo anterior, el trabajador social puede apoyar el desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley 29783y su modificación. Sin embargo, deben cumplir con un conjunto de reglas, que incluyen hacer un diagnóstico de la situación actual, inspeccionar y hacer las mejoras necesarias basadas en la evidencia, para diseñar un sistema de gestión óptimo y en última instancia, apuntar a maximizar el beneficio económico de la empresa. Abanto Vélez, W., (2014).

2.5 FUNCIONES ESPECIFICOS DEL TRABAJO SOCIAL:

Vidallegú, J. (2014) afirma que la ley N° 29783, regula la seguridad y salud ocupacional en el Perú. Esta ley comprende todos los sectores de economía y la prestación de servicios, así como a todos los empleadores y empleados amparados por las leyes laborales del sector privado en todo el territorio peruano. De esta forma, dado que la seguridad y salud en el trabajo es un procedimiento que forma parte del sistema administrativo de gestión y recursos humanos, será el área de recursos humanos el área que desempeñe sus funciones en dicha institución, la que estará a cargo de su gestión y cumplimiento de lo dispuesto en la ley de SST y directrices correspondientes emitidas por SERVIR.

Según manifiesta Hernández Sampieri, R. (2010) los profesionales en trabajo social realizan las siguientes funciones:

- La Función preventiva, se refiere a la intervención temprana sobre los factores sociales y las relaciones que conducen a problemas tanto individuales como grupales. Elaborar y ejecutar los diferentes proyectos de intervención para la población en aparente riesgo social y vigilancia de los derechos humanos.
- Lo que nos dice la función de atención directa es sobre la reacción ante personas o grupos que están presentando o en riesgo de presentar problemas sociales. Su objetivo es fomentar el crecimiento de las capacitaciones y facultades de las personas para afrontar por sí mismas los próximos retos y aclimatarse con éxito a la vida social.
- La función de planificación es una acción de disponer y ejecutar un plan de acuerdo con los objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado, mediante un proceso de examen de la realidad estimación de su probable evolución.

- En esta función de supervisión se ejerce el control sobre el trabajo que los profesionales, trabajador sociales y miembros de otras profesiones realizan en los departamentos o servicio de trabajo social.

Referente a este importante tema Collado (2008) afirma que para una empresa tengan éxito, de contar con los recursos adecuados, y uno de esos recursos es el capital humano. En consecuencia, tanto las empresas que fabrican bienes como las que ofrecen servicios deben contar con las condiciones de trabajo adecuadas para que lo empleados puedan realizar sus tareas diarias de manera eficaz. Collado plantea organizar y cordinar funciones de salud preventiva, para el personal y colaboradores, ademas tenerconocimiento de los requisitos de seguridad del puesto para trabajar con responsabilidad. Conocer y cumplir las obligaciones en materia de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

2.6 TRABAJO SOCIAL EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL:

Para tener una idea clara de la función del trabajador social dentro de una empresa, es apropiado reafirmar el concepto respaldado por la federación Internacional de Trabajadores Sociales su conferencia del 2002 en Montreal. Lo que indica q el TS resuelve los problemas de relación interna de los trabajadores aumentando asi su bienestar social, mediante el uso de diferentes teorías del comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajador social interviene donde las personas interactúan con su entorno, con base en la definición, es posible indicar que el cambio social es posible impulsarlo por los negocios y que los problemas de relación también pueden ocurrir dentro de una compañía. El entorno empresarial cambia de esta manera campo de actividad laboral para el TS.

Es por esta razón que definimos como la actividad organizada, que tiene por objeto apoyar la adaptación reciproca de los trabajador y la empresa, es lo que define al trabajador

social en la empresa. Este objetivo se logra mediante el empleo de tácticas y métodos que permiten a las personas, los equipos y las comunidades de trabajo, satisfacer las necesidades, abordar los problemas planteados por la adaptación a una sociedad industrial en evolución y como resultado de la acción colaborativa, que mejoren las condiciones sociales y económicas. Mesa, F. (13 de junio de 2015).

Otro punto a tomar es lo que afirma Fernández (2005), de que tanto los sistemas como las 20 políticas de seguridad, constituyen una parte crucial en el conocimiento de los trabajadores sobre la importancia de la seguridad, como motivador; se está refiriendo a que la seguridad en el trabajo es un aspecto que debe ser asumido con la debida importancia durante la ejecución de todo tipo de trabajo en una organización. La regulación e implementación adecuadas son totalmente esenciales para proporcionar al personal unas condiciones de trabajo adecuadas.

Según Cortes, J. la seguridad en el trabajo puede ser discutida en términos de protección humana, dentro de este principio destaca dos componentes observables: uno que se implementa para los equipos de trabajo, incluyendo a quienes trabajan con ellos, con el objetivo de minimizar los efectos de los accidentes de trabajo; y el segundo aspecto se relaciona con la prevención que se realiza en las fuentes causales que provocan los accidentes.

Para la situación peruana, existe un marco normativo integral en materia de seguridad y salud en el trabajo, y existen numerosas normas que pueden ser utilizadas en casos de obras de construcción. En este marco el ministerio de trabajo y promoción del empleo, determino la aprobación del reglamento de la ley 29783, que es la ley de seguridad y salud en el trabajo, que establece los requisitos que deben cumplir las instituciones y/o empresas para proporcionar y desarrollar las mejoras necesarias para proteger a quienes trabajan y puedan estar expuestos a riesgos en su entorno laboral.

En resumen, es posible extraer la conclusión de que las empresas y las organizaciones se configuran como un campo particular de actuación dentro del trabajo social, con todas las ramificaciones que pueden derivarse tanto para la apertura de nuevas líneas de investigación e intervención como en términos de entrenamiento profesional.



CAPITULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

La organización mundial de la salud (OMS, conceptualiza la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria para promover y proteger la salud de los trabajadores mediante el control de accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Asimismo, esta actividad implica atender las necesidades psicológicas del trabajador, además de las físicas. En este sentido, los empleadores consideran que el bienestar del lugar de trabajo apoya el desarrollo de los empleados y la preservación de su capacidad para realizar las tareas relacionadas con el trabajo.

Los accidentes de trabajo pueden resultar en problemas comunes como cortes, esguinces y fracturas. Los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas oculares o auditivos y las enfermedades provocadas por la exposición a materiales radiactivos o insalubres también se incluyen en la salud ocupacional. Los trastornos psicológicos existen, sin embargo, el estrés provocado por el trabajo o las relaciones laborales es un ejemplo común.

Asimismo, los gobiernos hoy otorgan un alto valor a la salud ocupacional para asegurar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajar a través de inspecciones laborales rutinarias para conocer las circunstancias en las que se realizara las distintas modalidades; y los diversos trabajos. Adicionalmente, la empresa, institución o grupo que fomentan la precariedad laboral tiene un impacto directo en la salud ocupacional. (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2012)).

Vizcarret, J. (2007) define que es un conjunto d leyes, organizaciones y practicas creadas para proteger a los empleados de los daños de enfermedades y accidentes que pueden ocurrir ocasionalmente o como resultado de sus trabajos. Tanto para el sector público

como para el privado, este régimen es aplicable a todas las empresas que realicen negocios dentro del territorio peruano.

Mi opinión o lo que pienso es que la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria con el objetivo de promover y mantener la salud del trabajo en el más alto grado de bienestar físico, mental y social en todas las profesiones y así evitar que la salud se deteriore por condiciones no aptas para laborar.

Con el fin de proteger la salud, el eje central de esta sistematización será de la intervención del trabajador social en los accidentes de trabajo de la empresa Pevisa Auto Partes entre los meses de abril y agosto del 2021. Las intervenciones del trabajador social serán cruciales porque interviene con un acompañamiento desde que ocurre el accidente hasta el regreso a sus puestos de trabajo.

El objetivo del estudio es examinar la intervención del trabajador social en los accidentes de trabajo debido a la alta tasa de personal no operativo en las calles, así como los efectos en la salud de cada operario como resultado de diagnósticos graves, que les impide realizar su labor diaria.

3.1 DIAGNOSTICO SOCIAL

Tabla 4
Cuadro de accidentes en la empresa

	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Total
ENERO	1	0	2	3	1	2	1	10
FEBRERO	1	0	0	2	2	1	2	8
MARZO	1	0	0	0	0	0	1	2
ABRIL	0	1	1	1	2	3	2	10
MAYO	0	1	0	0	0	1	1	3
JUNIO	1	2	1	1	2	1	0	8
JULIO	2	0	2	2	2	1	0	9
AGOSTO	1	2	1	0	1	2	0	7
SEPTIEMB	0	0	1	1	0	1	0	3

RE								
OCTUBRE	1	0	2	1	2	0	0	6
NOVIEMBRE	0	1	0	1	1	1	0	4
DICIEMBRE	2	1	2	1	1	4	0	11
TOTAL	10	8	12	13	14	17	7	81

Fuente: información elaborada por uno mismo, recaudando información en la empresa.

Las estadísticas de accidentes laborales ocurridas entre el 2015 y 2021 se muestran reflejadas en la tabla, lo cual conlleva a una serie de proyectos realizados por los operadores dentro de las instalaciones de la empresa. Cabe señalar que el negocio tiene 47 años de funcionamiento y que a partir del 2010 la organización comenzó a mostrar interés por la seguridad, lo que contribuyó a que al bajo número de accidentes laborales. También cabe señalar que debido a que estos accidentes son competencia de la SCTR, el registro de atención se mantiene en un archivo, lo que ayuda a la elaboración de estadísticas y un seguimiento oportunos de los accidentes.

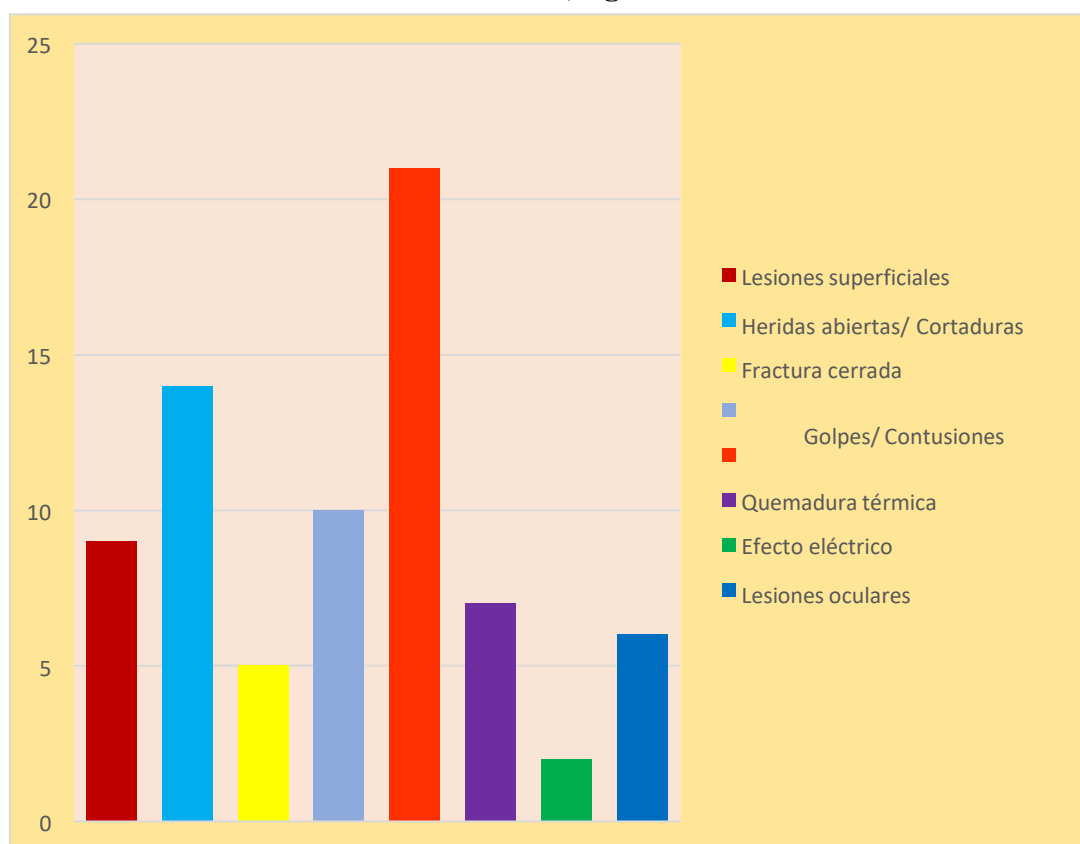
Tabla 5
Clasificación histórica de accidentes según la naturaleza de la lesión

NATURALEZA DE LA LESIÓN	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	TOTAL
Lesiones superficiales	1	0	1	3	2	2	0	9
Heridas abiertas/ Cortaduras	2	1	2	2	3	4	1	14
Fractura cerrada	0	0	1	1	1	2	0	5
Golpes/ Contusiones	2	0	1	2	2	3	2	10
Luxación/ Esguince/ Distensiones	2	5	3	3	3	5	1	21
Quemadura térmica	2	0	2	1	1	1	1	7
Efecto eléctrico	1	0	0	0	1	0	1	2
Lesiones oculares	0	2	2	1	1	0	1	6
TOTAL, DE ACCIDENTES	10	8	12	13	14	17	7	81

La clasificación de los accidentes en función de los tipos de lesiones se muestra en la tabla anterior. Para realizar esta clasificación se utilizó el documento de solicitud de atención

medica de la SCTR y el informe de alta del médico que brindo la atención del paciente accidentado.

Figura 8
Número de accidentes, según lesión



Fuente: información proporcionada por la empresa.

El grafico estadístico de la figura N°3 representan el número total de accidentes en relación al tipo de lesiones, y fue elaborado a partir de los datos de la tabla anterior. Según el grafico, se puede observar que las luxaciones, esguinces y distenciones son las lesiones más frecuentes. Esto se debe a que son causados por factores de riesgo como el sobreesfuerzo, los movimientos repetitivos y un ambiente de trabajo desorganizado y áreas en mal estado higiénico. En segundo lugar, hay heridas abiertas y cortes; el uso de herramientas eléctricas, el uso de herramientas manuales y estar cerca de piezas afiladas expuestas, son factores de riesgo para estas lesiones.

3.2 MARCO CONCEPTUALES:

Según la Ley N°30112 de la actividad del trabajador social, donde explica en el artículo 5, cuáles son las funciones:

- Poder trabajar en instituciones privadas y públicas para así poder gestionar, ejecutar, formular y evaluar programas, planes y los proyectos sociales dirigidos a perfeccionar la calidad y el nivel de vida de los trabajadores.
- Contribuir en la elaboración, dirección y puesta en funcionamiento de planificaciones de bienestar social, como de bienestar laboral, seguridad social y también sobre la salud ocupacional.
- Intervenir en charlas, entrevistas, conferencias y congresos de desarrollo social, que las organizaciones gubernamentales organizan.
- El TS colabora en la elaboración de proyectos referente a investigación científica y social, para así poder mejorar el nivel de vida de las familias y comunidades, que son parte de los trabajadores.

Salud Ocupacional: La ley actual la N°29783, que habla de la seguridad y salud en el trabajo laboral, explica que los empleados dentro del territorio nacional que se encuentren amparados por el régimen laboral, ya sea que trabajen para una empresa pública o privada, se encuentran amparados por las leyes antes mencionadas, las cuales pueden ser aplicables a cualquier sector. (Arce y Colla0, 2017). El acortamiento de accidentes se ve facilitada, gracias a la puesta en marcha de este sistema y la minimización de pérdidas económicas derivadas de percance o de la coacción de las penalidades por el órgano regulador. Arce y Collao, (2016).

Atención Inmediata: Se refiere al cuidado de individuos y grupos de personas, que tienen problemas con lo que es la seguridad y salud en el trabajo, o que pueden sufrir un

inminente problema general. El principal objetivo es promover el desarrollo de las destrezas y las capacidades de los individuos, así podrán hacer frente a los desafíos de la sociedad. Consejo general de colegios oficiales de diplomados en trabajo social y asistentes sociales (2021).

Accidentes en el trabajo: Es un acontecimiento súbito, con motivo o relacionado con el trabajo, que resulta de un traumatismo que el trabajador presenta, también como una discapacidad o muerte. Independientemente del lugar o la hora de la jornada laboral, también se consideran una eventualidad de trabajo, cuando se prosigue a cumplir las diligencias o tareas de trabajo ordenadas bajo la gestión del empleador. Cero accidentes, (2018).

3.3 TEORIA Y LA PRACTICA EN EL DESEPEÑO PROFESIONAL

Todas las medidas encaminadas a fomentar y preservar el más alto nivel potencial de salud física, psíquica y social de los operarios, la cual abarca las diferentes profesiones y las ocupaciones designadas; poder prever cualquier riesgo de salud durante las horas laborales; resguardar a los trabajadores de los obstáculos que se pueden presentar mediante la manipulación de agentes nocivos para la salud y así ayudarlos a poder centrarlos en una adecuada área, gracias a la ayuda de sus aptitudes fisiológicas y psíquicas. SANCHEZ CEREN, (2015).

La gran oportunidad que posee el TS para ofrecer dentro del área de seguridad y salud en el trabajo, y su injerencia en la participación de cuál es el empaque que desarrolla al trabajo social.

Según Mendoza & Flores, (2014, pág. 136) la injerencia que presenta el TS en el área de la salud institucional y ocupacional, se a podido abocar hacia lo que es el bienestar social laboral, mediante la planificación de planes, proyectos,

problemas y gracias a políticas sociales, se logró dirigir el crecimiento de los recursos humanos, como también la trascendencia institucional a través de un plan de incumbencia social con el entorno social, comunitario y ambiental. De tal forma el TS tiene como objetivo, la de perfeccionar y promover la calidad de vida de los operarios y auxiliar en lo referente a la salud ocupacional.

De acuerdo con la organización internacional de trabajo (OIT) y la organización mundial de salud (OMS), establecen que:

Lo que fundamentan estas dos instituciones internacionales, es que la finalidad de la salud laboral es promover y conservar el más alto nivel de salud física, mental y social de los trabajadores. Debe haber un resguardo del trabajador, dentro de la empresa para así evitar accidentes adversos para la salud y ambientes óptimos para no afectar las necesidades fisiológicas y psicológicas. OIT y OMS, (1950).

El término salud ocupacional y la labor social laboral se combinan para garantizar que todo lugar de trabajo sea atendido y revisado adecuadamente, valorando también el modelo de salud que incorpora los factores biológicos, psicológico y sociales, permitiendo que los empleados continúen en sus puestos de la mejor manera posible. El TS debe tomar cartas en el asunto de la mano con el equipo multi disciplinario para una debida actuación, identificando y controlando los riesgos a menudos dentro del trabajo.

Actividades del Trabajador Social en empresa Pevisa Auto Parts:

1. Visitas domiciliarias y apertura de expedientes socio contextuales. Cada expediente es elaborado por el trabajador social de acuerdo con las funciones y circunstancias que desempeña cada operador de acuerdo con su puesto de trabajo; luego se realiza el llenado adecuado de cada ficha con los datos recolectados, y de así poder tener una recopilación de datos, los cuales ayudaran a resolver una serie de problemas

biopsicosociales; esto se puede recabar gracias a las visitas domiciliarias cuando sea necesario.

2. Visitas a hospitales, cuando un trabajador social visita a un paciente, su principal responsabilidad es evaluar la salud del paciente y buscar soluciones para asegurarle la mejor atención posible. También actúan como un sistema de apoyo hasta que el paciente es dado de alta.
3. El técnico en seguridad y salud laboral dentro de la empresa, gestiona y supervisa la ejecución de políticas, lineamientos y las normas legales internas en materia. También elaboran los planes anuales de capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional y lo referente al medio ambiente, así como organizar los planes de compra de herramientas, equipos y equipos de protección personal. Aprobar y preparar planes dirigidos al área de seguridad y salud laboral, para de ahí ser presentados a la deliberación en el subcomité de seguridad y salud, para luego implementarlos una vez aprobados, en la empresa.

Debido a esto, el TS debe estar totalmente comprometido en la empresa, para garantizar el cumplimiento de las normas establecidas y mejorar las condiciones laborales dentro del trabajo.

3.4 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

De acuerdo a Bustamante, F. (2013), el sistema de dirección de seguridad, basado en el precepto OHSAS 18001, dirigido a la empresa pública de generación eléctrica de IELCO, Ecuador; el objetivo fundamental era la evaluación general del sistema de gestión, de la norma OHSAS 18001. Este trabajo fue dirigido a una población de 1312 operarios, de los cuales solo 182 pudieron participar de la prueba. Esta investigación tuvo un diseño descriptivo.

Resultados, Las normas OHSAS 18001 si cumplen satisfactoriamente en un 87% los indicadores establecidos de la gestión de seguridad. El campo de la ergonomía, en conclusión, es donde se deben concentrar las deficiencias en los factores relacionados con la seguridad, ya que ayudara a los trabajadores a trabajar de manera más eficiente y experimentar menos ausencias del lugar de labor, debido a lesione sus otros factores. El valor de la puesta en funcionamiento del sistema de administración en la seguridad, basado en la norma OHSAS 18001 no debería afectar significativamente los estados económicos; debido a la eficacia laboral al cumplir los indicadores establecidos. Posteriormente, la implementación del sistema, reflejara que el 92% de los trabajadores vieron un aumento en la productividad, lo que también mejoro la cultura del lugar de trabajo y sus rasgos de comportamiento.

Según Eyssautier, S. (2014), sistema integral en chile, para la protección de trabajadores accidentados o enfermos a causa del trabajo, chile (maestría). La finalidad de esta tesis es de examinar la normativa referente al sistema integral chileno, para el debido apoyo en la protección personal de accidentados y/o enfermos durante la jornada laboral. Se empleo una metodología comparativa-explicativa, la cual poseía una población de 24 normas del sistema integral chileno.

Los resultados obtenidos fueron de un 100% de las normas observadas durante este proceso, las cuales coinciden con el argumento de la ley N°16.744 del seguro social contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las conclusiones obtenidas, se llega a explicar que el sistema integral, no se hace responsable del reparo en si de los efectos causados, si no que obliga mediante las empresas de seguros a elaborar programas intensivos para evitar asi accidentes riesgosos durante el trabajo laboral, el no cumplir estas normas se llegaría a una

sanción. La ley antes nombrada se llegó a fortalecer, debido a convenios del gobierno chileno y la organización internacional del trabajo (OIT), y también con los convenios que se lograran llevar sobre la seguridad social, con los gobiernos vecinos.

Para tomar la determinación, sobre la ejecución de los requisitos del método de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a las PYMES, en el salvador. Barrera, M. y Gonzales, D. (2013) se llevó a cabo la tesis de pregrado: salud y sistema de gestión de seguridad en cumplimiento de la ley de prevención de riesgos para PYMES. El objetivo fue instaurar el nivel de cumplimiento de las normas del sistema de seguridad y salud ocupacional en las PYMES en el salvador. La metodología aplicada fue la descriptiva, cuya población abarco 112 pymes y 1089 trabajadores; de la cual 12 pymes y 109 trabajadores, solo pudieron realizar la técnica de la encuesta.

Como resultado obtenido, se pudo observar que el 100% de las pymes calificadas expusieron un defecto alto en gestión en seguridad y salud ocupacional, lo cual provocó un índice de riesgos de accidentes laborales de 5%.

Las conclusiones que se llegó son, que hoy en día las pymes, llegan a realizar algunas actividades asociadas a la seguridad en el trabajo, pero sin cumplir con las normas establecidas en conjunto. Lo que falta a las pymes es integrar programas, estudios, esquemas, etc. dirigidos a enfocar un interés necesario para poder llegar a tener un buen programa de seguridad dentro de la empresa y así poder cumplir con la ley establecida.

3.5 ANTECEDENTES NACIONALES

Llerena, F. (2017) refiere que empleo un diseño descriptivo correlacional, para poder investigar el vínculo entre el ejercicio laboral y la gestión de seguridad y salud en el

trabajo, de los empleados del instituto tecnológico de educación superior de bellavista en su trabajo de maestría. La población que participo fue de 56 trabajadores y una muestra de 56 trabajadores. La técnica que se empleo fue la encuesta y como herramienta la ficha de encuesta.

Los resultados obtenidos sobre la gerencia de seguridad y salud ocupacional, es inapropiada por parte de los trabajadores encuestados con un 55% y el trabajo laboral que se realiza tiene un nivel de 55%. La recopilación de resultados llega a la conclusión que existe una conexión entre la seguridad y salud ocupacional, con el desempeño laboral, debido que los resultados obtenidos demuestran la realidad de una adecuación significativa.

Según Vásquez, F. (2016), utilizo una metodología descriptiva con una población de 187 trabajadores y una muestra de 48 trabajadores, en su trabajado de tesis, el cual es implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el proyecto olmos - tinajones, Lambayeque. Cuya finalidad de llevar a cabo un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el proyecto olmos.

El suceso de percances y enfermedades profesionales se ha limitado en un 75%, debido al cumplimiento y adaptación de la ley N°29783, y como efecto se logró que los niveles de complacencia laboral se han ampliado en un 67%. Las deducciones que se llegaron, es instituir un sistema de gestión en seguridad y salud e el trabajo, lo cual agilizara el continuo desempeño profesional, mediante la adhesión de mecanismos de advertencia en cada uno de los niveles de la empresa y el uso de herramientas idóneo.

Reyes, A. (2016) en su tesis de maestría, Calidad de trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores del comité nacional para el avance y vida sin drogas, Tarapoto, 2016. El

autor empleo una metódica descriptiva correlacional, en donde incorporo a 63 colaboradores evaluados como la población y 30 empleados como muestra, para así analizar la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, los resultados son los siguientes:

Las condiciones laborales de los trabajadores son regulares y se encuentran indiferentes a la satisfacción en el trabajado. En las conclusiones halladas se asegura que las variables de objeto de análisis se encontraron directa y significativamente enlazadas entre sí. En número se puede expresar que el 80.7% de la variable de satisfacción laboral está coordinado con las condiciones laborales en la empresa.

Según lo que Landa, A. (2015) da a conocer en su tema desarrollo de seguridad y salud en el trabajo, en la labor de venta en el sector hidrocarburo, promulgada por la universidad mayor de santos marcos, lima. El objetivo en este trabajo fue de crear e implementar un sistema de seguridad y salud laboral en las tareas que efectuaban los trabajadores en el sector hidrocarburo. La metodología empleada es aplicativa-prometedora, con una población de 123 trabajadores y un tamaño de la muestra igual. Fue inevitable aplicar la herramienta de técnica d estudio de caso y la ficha de estructura de estudio de caso, presenta como principal resultado:

El nivel de ambiente laboral se ha incrementado en un 45%, debido a la ejecución del sistema de seguridad y salud laboral, y la productividad de los empleados se ha elevado en un 11%. La exposición que nos brinda el autor, significa que se puede perfeccionar el desempeño de la empresa, implementando un mejor sistema de seguridad y salud; lo cual ayudaría a los empleados a identificar las oportunidades para estimular las intervenciones y el crecimiento de nuevas prácticas laborales. Las auditorias y verificaciones de

las unidades productivas en las áreas de trabajo demuestran que todos los colaboradores de la empresa, conocen las políticas y metas de gestión sobre seguridad laboral.

3.6 MODELOS DE ACTUACION PROFESIONAL:

Expresar lo que son los modelos de intervención en el trabajo social, es aludir la ciencia, en tal significado los modelos se han situado con un aditamento que da autenticidad científica a la intervención del TS, así como conversar de ciencia, de un binomio inherente de dos conceptos esenciales para el trabajo científico, como los paradigmas y modelos. Ander Egg, (1991).

Modelo Centrado en la Tarea: Desde los años 70, se ha originado por entero del trabajo social y para el TS. El cual está abocado a los problemas, fundamentado en los principios de William, R y Shyne, A. los cuales mantienen firme que el empleo temporal es más lucrativo que el empleo por un tiempo prolongado. Estos principios se basan en desenvolver y efectuar tareas que tienen que ver con la resolución del problema que plantean las personas. Robertis, (1998).

La conexión que existe en el TS y el usuario, se está definido por la intervención, y no en guiar si no en aconsejar, agregar y acatar las capacidades y posibilidades de la persona, entendiendo en el que el eje central está en la evaluación de los resultados de la intervención del problema. En teoría, este modelo quiere dar una réplica práctica, breve y eficaz, fundado en el logro de los objetivos específicos. (Ander-Egg, 1991).

Explicado en párrafos anteriores, el modelo de intervención basado en la tareas, se puede explicar con los enunciados siguientes:

- Alternativa de un objetivo-problema de la escala de interrogantes abordadas por el individuo.

- Empleo de trabajos para el problema-objetivo elegido.
- Consulta y discusión constante con los experimentados o el especialista en intervención, y la persona que admite la asistencia.
- Emplear una cantidad establecida de tiempo para solucionar el problema.

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

Para poder prever eventualidades de trabajo generados por inadvertencia de los operadores, inatención, preocupación o distracción; es primordial que los trabajadores cuenten con una armonía socioemocional autosuficiente entre la seguridad y salud ocupacional en la empresa.

Pevisa Auto Partes precisa que los operarios se hallen estimulados, bien atentos y con una buena situación anímica, para así poder llevar a cabo las funciones establecidas en la empresa.

Hoy en día, nuestros clientes más importantes requieren el apego a estándares que garanticen la calidad de los productos entregados y que una de sus principales prioridades es la seguridad de sus empleados al realizar sus operaciones. Se comprobó que en la empresa donde se realizó este trabajo se ve reflejado un alto desacierto referente a la seguridad y salud aboral, lo que conlleva al desorden y la falta de programas para una buena ejecución del trabajo.

En este trabajo realizado se busca ofrecer las orientaciones necesarias para un buen sistema de diseño basado en la seguridad y salud laboral, con el propósito de reducir los contratiempos dentro del trabajo. Buscamos cotizar el costo que generaría la implementación de este sistema de seguridad laboral, los cuales ayudaran a distinguir los accidentes más comunes en la empresa, y la debida capacitación a los trabajadores con las normativas establecidas en nuestro país.

Lo explicado párrafos arriba, se ve reflejado en la elaboración de esta investigación, con el propósito de verificar la intervención del TS referente a la atención inmediata (AI), frente a los percances que se da en la salud ocupacional de los operarios de la empresa Pevisa Auto Partes, lima 2021.

PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS:

- Delinear un sistema óptimo de gestión de seguridad y salud laboral que disminuya las emergencias laborales.
- Estimar el precio provechoso de delinear un sistema de gestión de seguridad y salud para la empresa.
- Promover el conocimiento sobre la salud ocupacional en el trabajo.
- Tomar la determinación de cuál es la relación que hay entre el riesgo ocupacional y las condiciones laborales dentro de la empresa.

IDENTIFICACION DE LA TAREA.

- Dar la debida información completa y necesaria a los operadores, sobre la diligencia de sus descansos médicos, petición de anticipo de sueldos o préstamos bancarios, entre otras funciones más que hacen que el operador tenga una satisfacción laboral optima.
- Tener una comunicación adecuada, explicando los nuevos programas, metas, protocolos y normas de trabajo, a los jefes y a los operarios, para asi poder tener un trabajo seguro y confiable.

3.7 ACCIONES, METODOLOGIAS Y PROCEDIMIENTOS

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO SOCIAL.

Debemos tomar la determinación y darnos cuenta como se relacionan cada una de las técnicas e instrumentos empleados, lo que conlleva a influir en la intervención de los trabajadores dentro de la empresa. Guadalupe, A. (2017), p. 1

En esta propuesta se utilizó la metódica de animación socio cultural de Ander Egg.

En su artículo Ángel, R. sobre la animación sociocultural declara, la ASC procura acrecentar los talentos y facultades de la persona dentro del grupo, con el fundamento de intervenir en su ambiente social y transformarlo. Ezequiel Ander Egg, (2000).

El propósito de la ASC es mentalizar, elemental y concitar a la población para así poder realizar una transformación y a la vez logren ellos mismos cambiar a otros. Esto quiere decir que las personas consigan realizar cultura, tener un análisis común, meditar y tener muchos puntos de vista diferente. La ASC es una actividad educativa, que piensa lograr un juicio de la verdad. Ezequiel Ander Egg, (1982).

Prontamente de efectuar una valoración sociocultural de la existencia donde se va a ejercer la intervención, se plantea un diverso conjunto de hechos y/o acciones que se realizará con la población que se requiere estimular para transformar su realidad.

Después de entender los conceptos párrafos anteriores, se entiende que la técnica hace factible desarrollar contestaciones ante la problemática establecida, con fines descriptivos como el compendio sistematizado de la información, la cual asegura la precisión de la información obtenida. Tamayo y Tamayo, (2008).

Observación: Según Ponce, L. y Fernández, G. (2012), demuestra que la inspección es la sucesión de prestar atención al asunto tal como es visualizada u observada por el TS con el fin de estimar y manifestar juicio. Desde que empecé a laborar en la empresa Pevisa Auto Partes, he podido advertir que casi la totalidad de los operarios sufren accidentes

laborales, con lo que pude llegar a la conclusión que este es el mayor problema que presenta la empresa.

Entrevista: Los TS llegan a utilizar esta técnica, porque creen que es la mas importante, debido que les ayuda a tener una relación mas cercana con el trabajador, lo que les da la posibilidad de compartir información y asegurar que contratiempo cambie. Fernández, G. y Ponce, L. (2012).

Al tener claro la idea de que es la entrevista, se ideó un tipo de entrevista estructurada, a través de un dialogo fluido con los operarios, lo cual llevo a la recopilación de importante información de las causas de los accidentes laborales en la empresa.

Visita Domiciliaria: De acuerdo con Ander Egg (1996). El trabajo social aprovecha la técnica de la visita domiciliaria para poder estar en conexión directa con los operarios y su entorno social familiar. Durante mi trabajo dentro de la empresa se llevó a cabo distintas visitas domiciliarias, debido a los accidentes sufridos por los operarios, lo cuales algunos debían llevar un tratamiento de meses y fisioterapias. Todo esto era registrado en la ficha de entrevistas para que quede sentado los detalles exactos de esa visita.

Deduciendo lo descrito anteriormente, las técnicas son conscientes de la intervención proyectada del TS, para así poder alcanzar los resultados ya planificados anteriormente, ya que es inviable que el trabajador social aborde la problemática sin la ejecución de estos resultados.

NIVEL DE INTERVENCION:

El termino intervención, expone a la acción y efecto de intervenir, en si el verbo intervenir, nos indica tomar parte en una posición como intermediario o oyente en nombre de otra persona. Diccionario de la real academia española, (2001).

En el contexto del trabajo social, la intervención es un acto sistematizado y progresivo por los TS con las personas, grupos y comunidades.

La profesora y TS maría asunción Martínez Román (2003). La intervención debe estar instruida a adjuntar, cooperar y adecuar a las personas, durante las sucesiones vitales para asi poder ser consientes, al promover los medios de la política social, las cuales son vanguardistas, basados en el potencial solidarios de las personas.

Los TS utilizan los niveles de intervención durante su profesión de trabajador social, los cuales son de caso, de grupo y de comunidad.

El autor Bonita et. Al (2005, p. 202) expresa que el nivel de grupos se termina bajo la creación y realización de la promoción de un determinado grupo de personas. La definición citada, nos explica que este nivel se basa en las personas que participan o son parte de un grupo, los cuales interaccionan de manera muy cativa en diversos procesos que generan algún cambio en la persona y grupo. Por tal motivo, la presente investigación, utiliza este nivel, porque se interactúa con todos los operarios de la empresa, tanto e manera grupal como personal. Lo que busca es realizar cambios en ellos mismos y en el área donde labora, para que se evite en el futuro accidentes laborales.

Según Payne (1995), determina el nivel comunitario, de como el TS interactúa de manera habilidosa con las bases teóricas. Lo planteado por payne, utiliza este nivel para poder alcanzar el bienestar social de las personas, los grupos y las comunidades para generar y dar solución a la problemática planteada.

EL METODO DE INTERVENCION: METODO BASICO

La intervención social se relaciona a toda acción profesional responsable, programada, regulada y encaminada, a proceder sobre una realidad social para poder aprender, examinar, transformar y alterarla con el fin de alcanzar una mejora satisfactoria. De Lorenzo, R. y Vásquez, O. (2012).

Acorde a la perspectiva presentada sobre la metodología y la intervención, el autor Carballeda (2013), asegura que enteramente la intervención tiene destinado una ocasión teórica y un momento analítico; en el campo del TS, debido que es característico de la práctica profesional.

Además, Carballeda (2013), define que todo desarrollo de intervención se origina y se tiene la certeza, desde lo epistemológico una variedad de series en relación como es el objeto y lo subjetivo; lo concreto y lo abstracto; todos esos anunciados son aspectos metodológicos que posibilita la elaboración de diversos marcos analíticos, lo cual nos lleva a confrontar la realidad y la teoría.

Encima, este escritor determina que para entender la intervención en lo social; debemos disgregar en tres tiempos las acciones; ejecutar, analizar y escuchar, como una sucesión de hechos articulados en la particularidad de cada momento: lo que implica a definir de manera característica el campo de actuación de la disciplina; lo que lleva a delimitar el pensamiento de lo social. Es decir, en otras palabras, definir qué es lo social del trabajo social.

Explicación de las partes del desarrollo metodológico en el TS, apoyado en hipótesis efectuadas por Carballeda (2013):

- La Investigación: es la primera fase de todo el proceso de la metodología de la intervención. El trabajador social durante su profesión llevara a cabo los estudios

siguientes: exploratorio, correlacional, descriptivo y explicativo. Asimismo, de la estructuración de un resultado transitorio que le deje distinguir los principales obstáculos y escasez social; todo ello con el objetivo de averiguar sobre la problemática social, para así poder explicar sus preguntas contextuales y causas. Lo cual llevara a un cambio y a elevar el bienestar y la calidad de vida, en sus distintos niveles de intervención. Carballeda (2013).

- La Programación: el autor Carballeda (2013) Expone que es una fase fundamental para intervenir de primera mano en la población, en esta etapa el TS, elaborara planes, temarios e ideas de intervención en atención a los dificultades o necesidades sociales que la misma población pone como prioridad.
- Ejecución: se da a conocer que el trabajador social, necesitara tramitar los medios humanos materiales y económicos, para así poder elaborar las actividades planificadas en el proyecto; igualmente se gestionara y adaptara los ambientes necesarios para el desenvolvimiento excelente de las actividades pactadas. Asimismo, se dará servicios de asesoría y capacitación a los operadores participantes en el proyecto, lo cual ayudará a sumar esfuerzos y recursos colectivos. Carballeda (2013).
- Supervisión: se refiere al trabajo de búsqueda y observación provechoso en el progreso de actividades y tareas; en esta fase es importante el apoyo de los TS, los cuales son las personas idóneas para efectuar esta misión, que conlleva el proyecto, así como la participación de las autoridades, coordinadores de áreas y personal operativo. Carballeda (2013).
- Evaluación: se lleva a cabo hechos que puedan colacionar, con uno o distintas normas que han sido decretadas anteriormente. Al concluir el avance de la fase de

progreso de intervención, la intención será resolver si el proyecto se moldea a los fines de los objetivos y admita la asignación de los recursos necesarios.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, los trabajadores sociales de la empresa Pevisa Auto Partes, al término del programa para prevenir los accidentes en la empresa, se planea realizar una evaluación, para llegar a los objetivos planteados.

METODOLOGIA EN TRABAJO SOCIAL DE ANDER EGG.

En su estudio la metódica de la asistencia social, Ezequiel Ander Eff, describe una serie de intervenciones del trabajador social dirigidas a examinar problemas sociales que permiten una comprensión del mundo real y las herramientas precisas a utilizar. Tal perspectiva profesional se configura a lo extenso del método científico y utiliza pautas prácticas traducidas en hechos humanos; esta escala de trabajo social se logra dividir en cinco fases.

a. La Investigación: Se puede explicar como la progresión establecida, metódicamente donde la persona se centra en los sucesos o ocurrencias, el cual lleva a un objetivo sobre los acontecimientos sociales que se producirán en la población, además debemos tener un adecuado conocimiento de la parte que intervienen en la problemática.

Ander EGG en este periodo, manifiesta que en parte fundamental en todo el transcurso del proyecto, debido a que hay una predisposición a colocarlos de cara a los problemas sociales, para poder saber así cual es la realidad. Por eso es que se observa la prolongada conexión causa-efecto.

Esta etapa es una de las misiones fundamentales del TS, debido a que accede a conocer y actuar, en base a buscar información que aporte conocimientos teóricos, con lo mencionado anteriormente se puede mencionar los niveles de investigación:

- **Exploratorio:** se establece como la conexión primaria que se obtiene con la realidad.

Este nivel se elabora gracias a tareas primarias; en la que se utiliza instrumentos como la observación y entrevista. Adquirimos una investigación general y diagnóstico inicial.

- **Descriptivo:** en este nivel se especifica las peculiaridades de los sucesos sociales, detallando los acontecimientos fundamentales a nivel colectivo e particular. Examina todo lo obtenido.

- **Explicativo:** este último nivel se focaliza en la causa de los acontecimientos sociales, donde se constatará la fidelidad de la hipótesis.

b. El Diagnóstico: Es la parte esencial donde se establece las potenciales resoluciones a las inconvenientes sociales, los cuales son demostrados en el proceso de investigación.

El TS diseña opciones planeada, las cuales son enfocadas en un programa de trabajo.

Por lo dicho el diagnóstico, es una herramienta metódica, que apoya a captar y expresar la problemática de la población, y a su vez la interacción entre la incomodidad, causa y formas, que llevan a la solución.

El escritor expone que el diagnóstico es el avance de creación y planificación del proceso de investigación, lo cual implica comprender y captar los problemas y privación del individuo o grupo dentro de un espacio, los componentes definidos y las tendencias.

c. La Planificación: es donde se sostiene los hechos razonables. En esta etapa observamos la presentación de las variables, apariencia del problema concomitante con el espacio. Se detallan los bienes y con el predominio desarrollado podrá ayudar a entender el proceder de la variable en sí.

La planificación es ordenada de modo racional, lo cual es una función próxima a trazar metas, pudiendo considerar preferencias y elaborando programas proyectos.

Posee su inicio en proyectos de desarrollo social y temas de política social.

Consta de las subsiguientes herramientas:

- **Plan:** es un modo de incorporar de una forma adecuada, con una mentalidad financiera, social y elaborado a mediano plazo.

- **Programa:** agrupación de ideas ordenados adecuadamente, cuyo objetivo es editar un plan en un tiempo determinado.

- **Proyecto:** Parte corta de todo el proceso de planificación. Son hechos que son parte del programa y llegan a ser importantes para el logro alcanzado.

D. Ejecución: aquí se llega a realizar el programa en su totalidad, el cual contiene herramientas necesarias:

1. Administración: es la parte esencial que busca la administración y dominio de los logros de las personas, para así poder cumplir con los objetivos trasados.

2. Organización: es el convenio legitimo de los hechos de un grupo de personas, en conexión al cumplimiento de objetivos.

3. Dirección: implica suministrar la acción reciproca de un grupo de individuos con la meta de lograr sus objetivos trasados, pudiendo contar con la comunicación y la adecuada toma de decisiones.

4. Control: realizar un adecuado seguimiento del programa. La valoración se realiza usando herramientas e ideas centradas con anterioridad.

E. Evaluación:

Se trata de un desarrollo metodológico operativo para verificar los objetivos propuestos, impactos y resultados de las actividades, y el objetivo es modificar los que se están desarrollando actualmente. Esto incluye una evaluación de las herramientas y técnicas utilizadas.

La apreciación como principal objetivo, es de calcular la capacidad, la seguridad y la autenticidad de un programa.

La figura a evaluar lleva los siguientes enunciados:

- Resultado: reconocer la categoría y la naturaleza de lo necesitado en conformidad a los objetivos definidos. Este enunciado es progresivo y pausado.

- Impacto: la deducción de los efectos que se ve reflejado en el TS y al grupo con que participa en la empresa y a los operadores con los que trabaja.

De la explicación de Ander Egg, podemos entender que metodología es el concepto de análisis metodológico aplicado a través de un proceso estructurado en el que se descubre nuevos medios y formas de comprensión.

METODOLOGIA DEL TRABAJO SOCIAL

Dentro del concepto de metodología Sánchez Roldan, (2021), nos refiere que es una construcción lógica que tiene un significado completo y definido en el marco de una disciplina científica o de una teoría particular, el cual se forma a partir de las abstracciones que definen la base del pensamiento humano.

Se puede identificar puntos centrales en la relación con la metodología, lo cual la define como una ciencia o teoría que estudia los métodos lo cual hace posible cambiar la perspectiva y la realidad. Ezequiel Ander Egge incluye el involucramiento de los agentes sociales como uno de los componentes de la intervención. En su libro metodología del

trabajo social, la define como un conjunto de operaciones conocidas y actuadas. Menciona además una técnica social que lleva cuatro elementos; técnicas correspondientes a la investigación, programación, ejecución y evaluación. El concepto según Ander Egg tiene un carácter participativo y procedimental.

Para Boris Lima, la metodología organiza operaciones cognitivas y prácticas en el comportamiento racional profesional (la racionalidad. Es concepto de modernidad). Reconoce que los métodos caracterizan la profesión y su relación con los objetivos y estrategias sociales planteadas.

Más recientemente, María del Carmen Mendoza ha vinculado las metodologías a opciones teóricas, visiones ideológicas y proyecciones de futuro, dándoles condiciones de posibilidad (en otras palabras, análisis contextual), nuevos matices y dejando de centrarse únicamente en la racionalidad, teniendo en cuenta situaciones que no son cubiertas por ella. Lo que ella describe es que todo método no es una adaptación automática, sino un hallazgo social con intervención humana. Lo que menciona Teresa, Z. el concepto de método es algo erudito que afecta una cadena de operaciones. Distinguir entre métodos de acción, a partir de el orden tradicional de reconocimiento, investigación y transformación. Ella ve la metódica como un medio para un fin, necesariamente inscrito con los objetivos y procedimientos teóricos que le dan soporte y dirección.

Con base a lo mencionado por los autores, la metodología se entiende en sí como un pensamiento absoluto que abarca el análisis de los métodos, a partir de los procesos sistemáticos mediante los cuales se adquieren los métodos y formas de conocimientos,

3.8 PROGRAMAS DESARROLLADOS:

Los TS que laboran en la empresa Pevisa Auto Partes se desempeñan en el ámbito de la gestión del desarrollo humano y protección al trabajador en el área de seguridad y salud ocupacional.

3.4.1.1 NOMBRE DEL PROGRAMA.

El programa elaborado tiene el nombre de Seminario de Actividad Socio – Cultural.

3.4.2.2 JUSTIFICACION DEL PROGRAMA

El actual programa desarrollado internamente en la empresa Pevisa Auto Partes, es un estudio relevante y necesario para conocer la causa de los problemas expresados por los mismo trabajadore, que han sufrido algún accidente de trabajo en el pasado. Gracias a estos aportes testimoniales, los seminarios son una actividad sociocultural, lo cual significa que son practicas socioeducativas destinadas a ayudar en las necesidades de que pueden tener los trabajadores fomentando en si los encuentros grupales a través de actividades sociales, culturales y a través de juegos que estimulan el apoyo entre compañeros.

Cabe recalcar que el estudio es importante, ya que pretende ayudar a los operarios de Pevisa Auto Partes, así como a otras empresas del mismo nivel empresarial, para poder concientizar, apoyar anímicamente a sus trabajadores, elevar los niveles de confianza entre compañeros, etc. Para así poder tener un buen bienestar social dentro de la empresa y en sus hogares.

3.4.2.3 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo General:

El propósito principal es de colaborar en el desarrollo social de los trabajadores y optimizar el ambiente laboral, para así poder evitar los accidentes laborales más frecuentes dentro de la empresa.

Objetivo específico:

- Evaluación de las ocurrencias de los accidentes laborales, mediante el apoyo inmediato del TS en la compañía Pevisa Auto partes.
- Establecer la base de seguridad y salud ocupacional en la empresa.
- Establecer planes y programas anuales de seguridad y salud laboral, para ayudar a mantener registros oportunos.
- Reducción de accidentes laborales a través de la prevención, información e intervención, oportuna del TS dentro de la empresa.

3.4.2.4 SECTOR AL QUE SE ATENDIO

La investigación elaborada internamente por la empresa Pevisa Auto Partes, esta dirigido a los operadores que trabajan en el sector de mantenimiento automotriz y como en el sector de manufactura industrial.

3.4.2.5 TIEMPO DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA.

Esta planificación se implementará de manera continua bajo la supervisión del departamento de seguridad y salud laboral, con el respectivo apoyo del área de bienestar social, el cual es responsable de la organización, desarrollo y administración.

Este programa en sí, tendrá una duración de 3 meses, del 2 de mayo al 30 de agosto del 2021.

3.4.2.6. METODOLOGIA DE LA INTERVENCION.

Lo que se utilizó en este estudio es el modelo de intervención de Vizcarret, G. (2007), que se centra en sí, en tareas planteadas, con el propósito de solucionar los inconvenientes que pueden encontrar los operarios cuando tienen inconvenientes sociales. Este modelo busca brindar a estos usuarios una experiencia amena en la resolución de problemas, accidentes laborales entre otros, logrando así que puedan mejorar sus capacidades, al enfrentar alguna dificultad en trabajo laboral.

METODO BASICO:

En este trabajo de investigación se utilizó el método Básico, esto se debe a que se realiza una adaptación de técnicas e instrumentos, tales como entrevistas, visitas a domicilios, etc. Para el trabajador social pueda realizar un diagnóstico adecuado a partir de los datos recopilados, lo cual lo llevara a realizar un programa metodológico adecuado, para así poder sugerir actividades necesarias y determinar las metas trazadas al inicio del trabajo de suficiencia.

3.4.2.7 MODELO DE INTERVENCION.

Se procedió en este estudio a utilizar el modelo de animación sociocultural de Ander Egg, que se centra en una intervención de aprendizaje social que propone acrecentar las técnicas y habilidades de las personas dentro de un grupo, con el propósito de fomentar la colaboración dentro de su entorno colectivo y transformarlo, Ander Egg (2000).

Basado en lo dicho por Ander Egg, podemos llegar a una simple premisa; que es un método basado en la integridad y participación, que motiva a los TS a mejorar el desarrollo de la autoestima personal y grupal, como en la comunicación social. Lo descrito llega a ser un conjunto de experiencias y labores que el individuo llega a efectuar en su día a día.

3.4.2.8 RECURSOS

Técnicas:

- Comprensión de la certeza.
- Creación de canales de información y comunicación.
- Promover y concientizar.
- Fomentar la participación de los operadores.
- Capacitación y Formación de los operarios.
- Organización de los operarios.
- Proyección y acción.

3.4.2.7 RECURSOS HUMANOS Y RECURSOS MATERIALES

Recursos Humanos:

- Trabajador Social
- Comunicador
- Expertos juegos lúdicos

- Recursos Materiales:

- Computadora
- Laptop
- Juegos lúdicos
- Material logístico

Inversión S/. 6,000.00



3.4.2.9 CRONOGRAMA ACTIVIDADES

Actividades	Octubre 2021				Noviembre 2021				Diciembre 2021			
	semana				semana				semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sesión 1: fundación del centro cultural social												
Sesión 2: dinámica												
Sesión 3: dinámica decisión consenso												
Sesión 4: dinámica												
evaluación final												

3.4.2.10 SESIONES.

Se realizó 4 sesiones, las cuales tuvieron un tiempo determinado de 40 minutos. Los grupos estuvieron conformados por 20 operarios cada uno, de la Empresa Pevisa Auto Partes.

CAPITULO IV:

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

En el actual estudio realizado se puede advertir que la injerencia del Trabajador social es importante, por lo que aporta al desarrollo de la empresa Pevisa Autos Partes y al crecimiento de las habilidades, competencias, desarrollo. Como al prevenir los accidentes laborales por parte de los operarios.

CONCLUSIONES

- El principal objetivo de la participación del TS en la empresa Pevisa Auto Partes, fue la de velar por las condiciones laborales de los socios.
- La intervención seleccionada en la propuesta ayudara a los operarios a conocer y sensibilizarse sobre la salud, considerando información de las causantes de riesgo de trabajo y poder preservar, su salud física, mental y nutricional.
- La finalidad principal de los TS es llamar la atención inmediata de los operarios, sobre la base de la salud y seguridad ocupacional, a través de un plan, proyecto o programa, que les ayude a aumentar la productividad y mejorar su desempeño.

RECOMENDACIONES

- Implementar una agenda de instrucción referente a la salud seguridad y salud ocupacional, que incluirá a los operarios de cada área de la empresa, y a la vez establecer una cultura de prevención laboral.
- Se sugiere tener un contacto continuo y directo con la base de salud y seguridad ocupacional de la empresa, los que serán nuestros aliados directos, a la hora de la creación, desarrollo e implementación de un plan para evitar directamente alguno accidente laboral.

- Se recomienda la instauración de plataformas virtuales, debido que es una herramienta útil y la principal vía por donde los operarios se comunican, donde se podrá avisar de noticias de la empresa, eventos o accidentes laborales durante la hora de trabajo.
- Elaborar un plan cada seis meses o anual, para la actualización o comprar de equipos y herramientas de seguridad, para así poder tener protegidos a los operarios.
- Contratar anualmente una compañía de monitoreo en salud y seguridad ocupacional, para evaluar y hacer un seguimiento sobre las normas que se implementan dentro de la empresa.

CONTRIBUCIONES

- Elaboración de un informe completo, sobre los beneficios que cuenta los operarios; como son los descansos médicos, adelanto de sueldo, visitas domiciliarias, entre otros aspectos. Esto ayudara tener un registro formal, sobre los requerimientos prestados de la empresa hacia los operarios.
- Con los planes que se van a desarrollar bajo la premisa de salud y seguridad laboral, se espera restablecer la calidad de vida ocupacional, incorporando los beneficios, objetivos, necesidades de los trabajadores, mejorando las condiciones de esfuerzo laboral, las cuales son expuestas al área designada para su debida aprobación y designación.

