



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

GESTIÓN DE BIENESTAR SOCIAL EN LOS ACCIDENTES DE
TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EXSA S.A.,

2018

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTOR

Bachiller: Vivas Santisteban, Diana Sofia Clelia

ASESOR:

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

Lima, Marzo del 2023

GESTIÓN DE BIENESTAR SOCIAL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EXSA S.A., 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

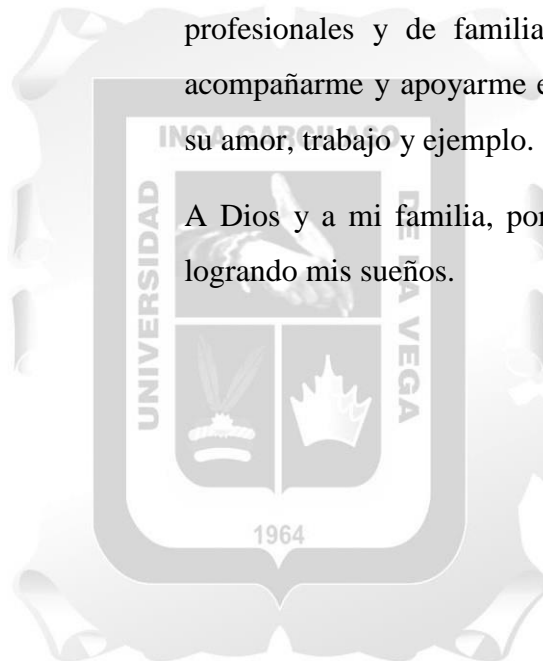
FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cgtrabajosocial.com Fuente de Internet	1%
8	www.exsa.net Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Con amor y admiración a mis Padres, Jorge y Juana, que son la mayor motivación y ejemplo de personas, profesionales y de familia. Gracias por siempre acompañarme y apoyarme en todos estos años con su amor, trabajo y ejemplo.

A Dios y a mi familia, por permitir que continúe logrando mis sueños.



AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios, por iluminar cada uno de mis pasos acertados y no acertados.

A mi padre y madre, porque a lo largo de todos estos años siempre me dieron el buen ejemplo y me motivan día a día a lograr todas mis metas.

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por ser una Institución educadora y en constante formación de calidad.

A la Escuela Profesional de Trabajo Social, y a su plana Docente, por haber inculcado conocimientos, experiencias profesionales y haber desarrollado las habilidades blandas de sus estudiantes. Mi respeto, admiración y agradecimiento por su gran y noble labor.

A mi asesora de tesis, Dra. Gisella Delgado Castillo, por su predisposición y paciencia, para lograr entender más allá y retornos constantemente a mejorar día a día.

A la empresa EXSA S.A, por colaborar y permitir que se realice esta investigación, así lograr con los objetivos planteados.

De la misma manera, a mi gran mentora y hoy colega, Mg. Lorena León

Quispe, por sus enseñanzas y su apoyo constante, para poder ser una buena profesional.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo de sistematización muestra la experiencia obtenida como colaboradora en el área (Trabajadora Social) en el área de Bienestar Social en Accidentes Laborales con los colaboradores de la Empresa Exsa S.A, importante organización líder en soluciones para la fragmentación de roca en Minería, desde el año 1956 en la el Distrito de Lurín, Lima, con el nombre de EXSA, actualmente perteneciente al grupo ORICA, sirviendo al Perú desde esa fecha por más de 60 años, contando con operaciones internacionales como en Panamá, Chile, Colombia y Perú, teniendo unidades de negocio en Lurín – Lima , Trujillo, Tacna, Arequipa y Cusco.

El presente informe, tiene como objetivo exteriorizar la intervención de la Trabajadora Social dentro del área de Bienestar social en Accidentes laborales, en las operaciones de Exsa. En la planta de Lurín-Lima, en base a las funciones y actividades designadas de acuerdo con el perfil del puesto de trabajo y la práctica llevada en el día a día de las trabajadoras sociales.

En referencia a los anteriormente mencionado, se ha exteriorizado la función de la Trabajadora Social, teniendo un rol imprescindible y mediador, hacia los colaboradores. Aplicando la metodología, en implementar estrategias que fortalezcan el mejor desempeño de los colaboradores en la organización. Asimismo, en accidentes laborales el Trabajador Social contribuye al buen desarrollo laboral y bienestar del colaborador en a través de sus conocimientos, implementa acciones que logren las gestiones en favor del trabajador a fin de que se beneficie y cuente con un bienestar laboral para un buen desempeño y a garantizar los objetivos de la organización en alcanzar sus metas.

Palabras clave: Accidentes laborales, colaborador, bienestar social, prevención.

SOCIAL MANAGEMENT IN OCCUPATIONAL ACCIDENTS OF EMPLOYEES
OF EXSA S.A. 2018

ABSTRACT AND KEYWORDS

The present work of systematization shows the experience obtained as a collaborator in the area (Social Worker) in the area of Social Welfare in Labor Accidents with the collaborators of the Company Exsa S. A, an important organization leader in solutions for rock fragmentation in Mining, since 1956 in the District of Lurin, Lima, with the name of EXSA, currently belonging to the ORICA group, serving Peru since that date for over 60 years, with international operations in Panama, Chile, Colombia and Peru, having business units in Lurin - Lima, Trujillo, Tacna, Arequipa and Cusco.

The purpose of this report is to externalize the intervention of the Social Worker in the area of Social Welfare in Workplace Accidents in Exsa's operations. In the Lurin-Lima plant, based on the functions and activities designated according to the job profile and the daily practice of the social workers.

In reference to the above mentioned, the function of the Social Worker has been externalized, having an essential and mediating role, towards the collaborators. Applying the methodology, in implementing strategies that strengthen the best performance of the collaborators in the organization. Likewise, in labor accidents, the Social Worker contributes to the good labor development and welfare of the collaborator through his knowledge, implements actions that achieve the efforts in favor of the worker so that he benefits and has a labor welfare for a good performance and to guarantee the objectives of the organization in achieving its goals.

Key words: Occupational accidents, collaborator, social welfare, prevention.

ÍNDICE

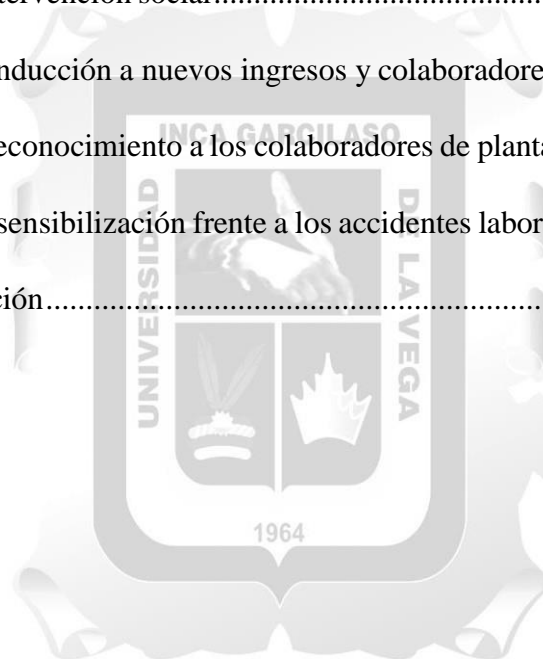
DEDICATORIA	- 2 -
AGRADECIMIENTOS	- 3 -
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	- 4 -
ÍNDICE	- 6 -
ÍNDICE DE TABLAS	- 8 -
ÍNDICE DE FIGURAS.....	- 9 -
INTRODUCCIÓN	- 10 -
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	- 11 -
1.1. Descripción de la empresa o institución	- 11 -
1.1.1. Historia.....	- 11 -
1.1.2. Descripción de la institución o servicio	- 12 -
1.1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	- 13 -
1.1.4. Actividad general	- 15 -
1.1.5. Misión y visión.....	- 16 -
1.1.6. Organigrama general y organigrama ubicación del Trabajador Social	- 17 -
CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA:	- 19 -
2.1. Marco Teórico de Trabajo social.....	- 19 -
2.1.1. Área laboral de desempeño:	- 21 -
2.1.3. Funciones Generales.....	- 21 -
2.1.4. Funciones Específicas:	- 26 -
2.2. Marco teórico de variables	- 27 -
2.2.1. Variable 1: Bienestar Social.....	- 27 -
2.2.2 Variable 2: Accidentes laborales	- 31 -
CAPITULO III. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	- 36 -
3.1.1. Teoría y la practica en el desempeño profesional	- 36 -

3.1.2. Antecedentes Internacionales	- 37 -
3.1.3. Antecedentes Nacionales	- 39 -
3.1.4. Método de intervención profesional:	- 41 -
3.1.5. Modelos de intervención:.....	- 51 -
3.1.6. Nivel de intención: caso, grupo, comunidad.....	- 61 -
3.1.7. Técnicas e instrumentos:.....	- 61 -
3.1.8. Programas desarrollados en el ejercicio profesional	- 62 -
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	- 72 -



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Marco metodológico	52
Tabla 2 Contenidos	53
Tabla 3 Recursos.....	55
Tabla 4 Cronograma y organización de actividades	56
Tabla 5 Taller de capacitación con colaboradores y jefes de la empresa Exsa S.A	58
Tabla 6 Técnicas e instrumentos	73
Tabla 7 Técnicas de intervención social.....	74
Tabla 8 Programa de inducción a nuevos ingresos y colaboradores nuevos	77
Tabla 9 Programa de reconocimiento a los colaboradores de planta.....	79
Tabla 10 Programa de sensibilización frente a los accidentes laborales	82
Tabla 11 Líneas de acción.....	84



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Localización de Exsa.....	14
Figura 2 Oficinas administrativas de Exsa	14
Figura 3 Organización general Exsa S. A 2018	17
Figura 4 Organización ubicación trabajadora social 2018....	18
Figura 5 Publicidad de presentación	78
Figura 6 Publicidad de Exsa seguro.....	80
Figura 7 Sive la arena – premiación	81



INTRODUCCIÓN

La Trabajadora Social en la Empresa Exsa, desarrolla su intervención social mediante diferentes competencias profesionales, en el área de Bienestar Social en Accidentes Laborales. El presente trabajo pretende exteriorizar la experiencia profesional en el ámbito laboral desde la perspectiva de una empresa posicionada.

El presente trabajo de la experiencia profesional obtenida se divide en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, conoceremos acerca de la historia de la empresa Exsa, el cual se funda hace más de 60 años en nuestro País, logrando posicionarse como líder en las soluciones para la fragmentación de roca en el sector Minero, contando con sedes internacionales, trabajando en los proyectos mineros más importantes y teniendo bajo sus planillas a más de 3000 colaboradores.

También, se da a conocer la ubicación de la oficina y planta Lurín de Exsa en Perú, y los servicios que presta, dónde está posicionada el área de desempeño de la Trabajadora social, como también los valores, visión, misión y objetivos de la organización empresarial.

En el Capítulo II, se presenta la descripción general de la experiencia, donde se da a conocer la actividad profesional desarrollada y las funciones que se aplica en el área de intervención profesional.

En el Capítulo III, explica los principales enfoques teóricos en relación al desarrollo de gestión del bienestar social en accidentes laboral, conoceremos la fundamentación del tema, se desarrolla el marco teórico en los antecedentes internacionales y los antecedentes nacionales.

En el Capítulo IV, se detallan las contribuciones en base al desarrollo profesional, estableciendo los logros obtenidos, conclusiones y recomendaciones del trabajo de experiencia profesional, generalizando los aspectos más relevantes de todo el proceso del desempeño laboral.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción de la empresa o institución

La empresa EXSA, dedicada a la elaboración de explosivos para la fragmentación de roca, perteneciente al grupo ORICA, ubicada su planta en la Antigua Panamericana Sur Km 38.5, Lurín, Lima.

En base al continuo avance y desarrollo de la sociedad, en la expansión y búsqueda de mejoras en base a la globalización y buscando el desarrollo social para tener una mejor calidad de vida. Exsa, crea y ejecuta sus proyectos, contribuyendo de manera significativa a la sociedad en el lugar donde se desarrolla, generando empleo en las áreas donde opera y creando nuevas infraestructuras. Participando de forma directa en un beneficio colateral a la sociedad, en el Distrito de Lurín.

Teniendo en cuenta la presencia global de la empresa, en materia de desarrollo sostenible en cada uno de los países que opera, siendo miembro de Safex International, Institute of Makers of Explosives, teniendo estándares mundiales y posicionándose como una de las empresas líderes en seguridad del País.

1.1.1. Historia

EXSA, Comenzó a funcionar en 1956 en la región de Lurín-Lima con el nombre de EXPLOSIVOS S.A. Desde entonces, lleva más de 60 años en Perú. Desde sus inicios, la organización se ha distinguido por utilizar la última tecnología en producción y asistencia técnica a los clientes. En pocos años se ha diversificado y ampliado su gama de productos y ofrece una gama completa de explosivos para todo tipo de minería. Como parte del crecimiento de la compañía, ha establecido otros dos centros de producción en Tacna y Trujillo, comprometidos a responder de forma oportuna a las necesidades de los clientes de estas regiones. De cara al siglo XXI, para satisfacer plenamente los requisitos

de los clientes al ser más especializados y modernos, se han integrado accesorios de arena y servicios de arena en la línea de producción.

Fundó Compañía Peruana de Electrodo OERLIKON S. La división es actualmente el mayor proveedor de soldadura de calidad en la industria nacional, ofreciendo a los clientes una amplia gama de productos para su uso en todo tipo de metales férricos y no férricos, así como una línea completa de equipos mecánicos y accesorios de soldadura. Con almacenes regionales en las ciudades de Lima, Arequipa, Ilo, Trujillo y Tacna, se dedica a la comercialización de soldadoras, electrodos y máquinas de soldadura que satisfacen las necesidades de los clientes de todo el país. Su domicilio actual es Antigua Panamericana Sur Km 38,5 Lurín, Tel. 315-7000, Fax 315-7015, RUC núm. 20100094135. La empresa cuenta con 650 trabajadores, de los cuales el 32.4% son personal administrativo.

1.1.2. Descripción de la institución o servicio

Exsa, La empresa peruana es líder en soluciones de rotura de rocas de precisión para las industrias mineras y de infraestructuras, produciendo una variedad de productos en diferentes líneas, entre ellas: líneas de emulsión y cartuchos a granel, líneas Anfo, líneas de accesorios de granalla y líneas de explosivos.

La empresa dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral implementado basado en la norma internacional OHSAS 18001:2007, normativa vigente y estándares de clientes, así como las mejores prácticas del sector. Pretende prevenir accidentes mediante programas que educan a los empleados sobre la importancia del autocuidado y la seguridad del comportamiento. EXSA es miembro de organizaciones internacionales de seguridad de explosivos como: Safex International, Institute of Explosives Makers, International Society of Explosives Engineers, etc. Esta implicación

le ha permitido implementar estándares globales elevados y le ha convertido en una de las empresas de seguridad líderes del país.

1.1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

La empresa está ubicada en el departamento de Lima, en el distrito de Lurín, siendo el local principal y ubicándose las oficinas Administrativas en las Calle Las Begonias N°623 – San Isidro.

Exsa S.A, su planta de Lima está ubicada en una zona rural, parte de las pampas de Lurín, ubicado del paradero explosivos hacia el margen izquierdo.

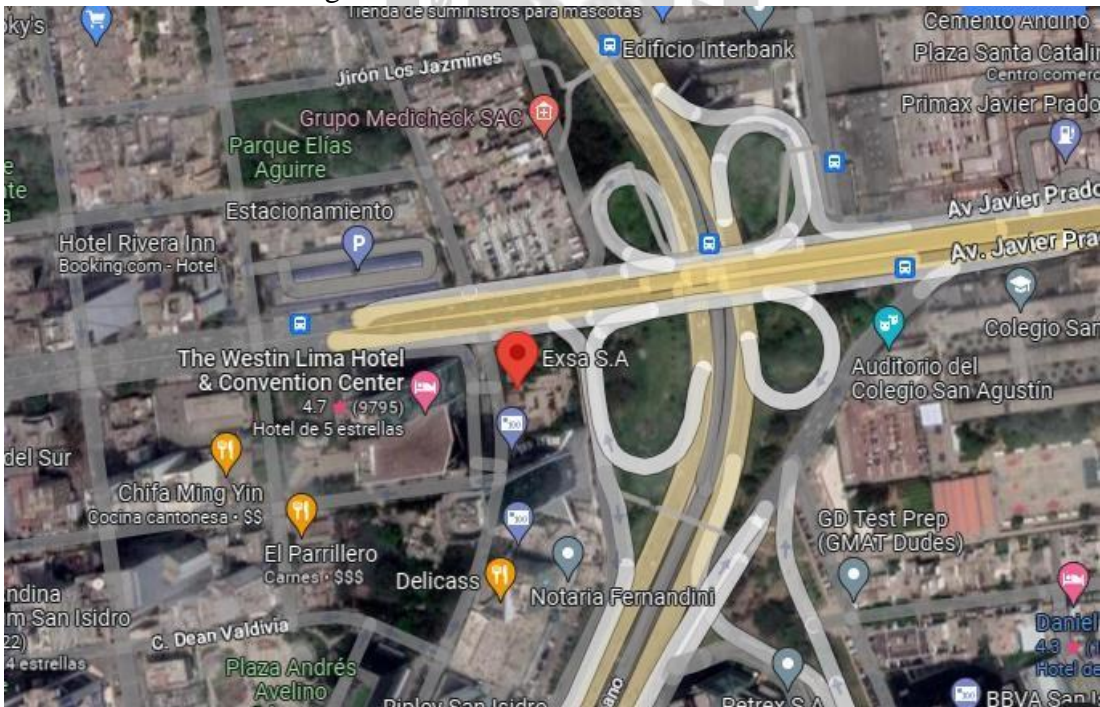
La implementación de Exsa y la zona industrial en el Distrito de Lurín, tuvo beneficios colaterales para los residentes de este Distrito. Impulsando su desarrollo a través de negocios locales, generando necesidades y demandas que son cubiertas por los residentes, logrando que ellos mismo busquen cambiar su realidad social y generando empleo, negocios en los diversos rubros (comida, abastecimiento, movilidad). Siendo los principales clientes, trabajadores de Exsa.

Figura 1. Localización de Exsa



Fuente: Google Maps (2023)

Figura 2. Oficinas administrativas de Exsa



Fuente: Google Maps (2023)

1.1.4. Actividad general

En EXSA, el Área de Bienestar Social implementa programas a beneficio del colaborador para su bienestar, que contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida de los colaboradores, de sus familiares y de su bienestar laboral.

Los siguientes ejes focalizados, parte desde la importancia de los colaboradores en su Salud en el Trabajo, donde se actúa desde la prevención y promoción de la salud del trabajador a través de campañas médicas y exámenes pre-ocupacionales, anuales y post-ocupacionales. En el segundo eje, es en las Relaciones Laborales, donde la evaluación del clima organizacional, intervención de conflictos y problemas de ausentismo laboral. En el tercer eje, el Bienestar personal del colaborador, en su situación familiar, atendemos con una visión holística, tanto del colaborador y de su entorno familiar.

También, se orienta a los colaboradores en sus beneficios legales que obtienen por tener vínculo laboral y los que ofrece la empresa.

En el Área de Bienestar Social, cuando ingresa un colaborador nuevo, se orienta y capacita mediante la inducción, informándole sobre sus beneficios y programas que le corresponde, asimismo también debe pasar por el médico ocupacional, con los exámenes correspondientes.

También se orienta al colaboradore, sobre su Inscripción a Essalud en calidad de titular, asimismo de sus derechohabientes (madre gestante, conviviente, cónyuge, hija o hijo no mayor de Edad o hijo mayor con algún tipo de incapacidad) adjuntando los requisitos que debe cumplir para proceder con el trámite correspondiente.

Asimismo, se realiza la orientación al colaborador que ingresa a la institución sobre el seguro de SCTR (Seguro Complementario de Trabajo por Riesgo), este tipo de seguro cuenta las empresas de Alto Riesgo. En caso hubiere accidente dentro de la

institución, en su turno y horario establecido, cumpliendo sus funciones correspondientes al colaborador.

En el caso, de que un colaborador tenga alguna contingencia y está laborando, comunica al jefe inmediato y este procede a llamar al área de Seguridad Ocupacional y el área de Bienestar social, de acuerdo con ello se realiza la gestión para que sea atendido por el Médico Ocupacional. En caso, requiera un Descanso Médico, se le otorga y se registra en el Sistema, posteriormente haciendo seguimiento de su diagnóstico.

También en el caso de un accidente laboral, se recurre al lugar de la contingencia, Bienestar Social junto al equipo de Seguridad y Salud Ocupacional, para el levantamiento del Informe y coordinar junto con el SCTR y el seguro para su atención, monitoreando y realizando las visitas hospitalarias del colaborador.

Estas acciones del Trabajador Social, garantiza el accionar comprometido de la Empresa hacia sus colaboradores, desde el Área de Bienestar Social en Accidentes de Trabajo.

1.1.5. Misión y visión

Exsa cuenta con un Plan Estratégico que describe las actividades presentes y futuras de la organización en los siguientes ítems:

- a. Misión: Brindar soluciones en fragmentación de roca que contribuyan al desarrollo sostenible de nuestros clientes, colaboradores, accionistas y sociedad.
- b. Visión Ser líderes globales en soluciones de fragmentación de roca.

Valores: Exsa s.a promueve los siguientes valores como ejes centrales para la buena actividad de la empresa y su desarrollo personal.

- **“Tu seguridad es mi seguridad”**, cumplir con las normas internacionales de seguridad y promover la cultura de respeto a la integridad física y mental de

los colaboradores. Basándose la seguridad con anticipación y evaluación constante de los riesgos, así como el análisis de las consecuencias de un evento más allá del cumplimiento de las normas.

- **“Foco en el cliente”**, crear la mejor solución a la necesidad de los clientes, haciéndose responsable y cumplir lo requerido.
- **“Integridad”** valores éticos, el respeto hacia los clientes internos y externos de la organización. Defendiendo y protegiendo los derechos de nuestros colaboradores, para que actúen de manera justa y responsable.
- **“Excelencia”**, superar las expectativas creando un valor sostenido, para alcanzar los resultados de la organización, y poder satisfacer la contribución de los colaboradores a través de su desarrollo y compromiso.
- **“Confío en ti y puedes confiar en mi”** fomentar un ambiente de confianza y comunicación abierta interna y horizontal con los colaboradores.

1.1.6. Organigrama general y organigrama ubicación del Trabajador Social

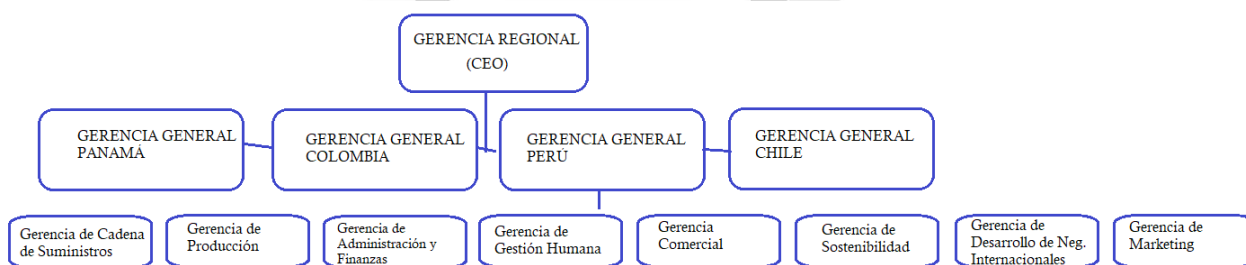


Figura 3. Organigrama General Exsa S.A 2018

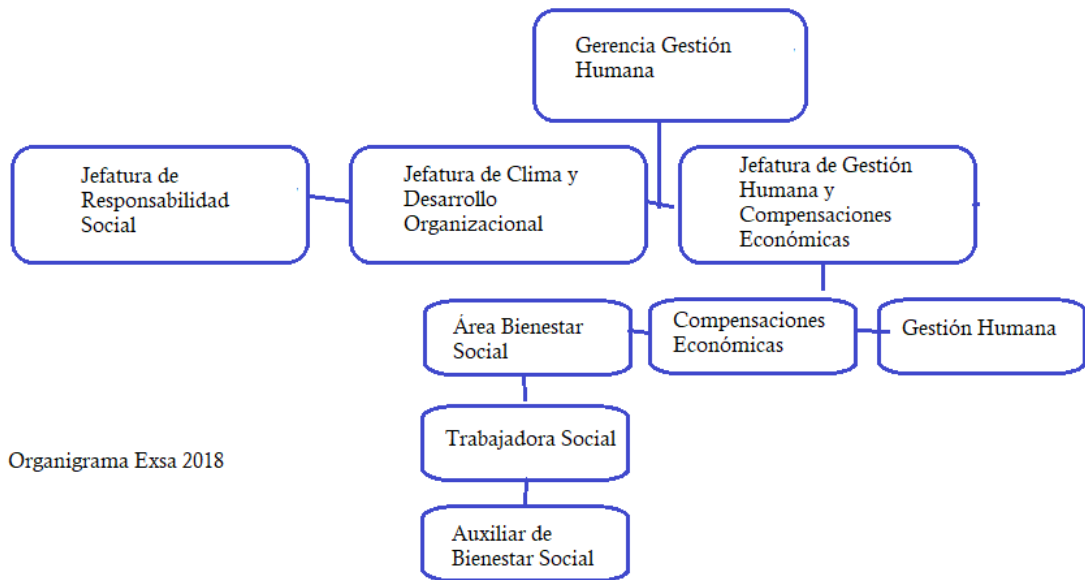


Figura 4. Organigrama Ubicación Trabajadora Social 2018



CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA:

2.1. Marco Teórico de Trabajo social

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2020) define el trabajo social como una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el empoderamiento y la liberación humanos.

Los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Con el apoyo del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y la teoría indígena, el trabajo social implica a personas y estructuras para desafiar vidas y mejorar el bienestar. Desde este concepto se desprende que la finalidad de la profesión es esforzarse a una persona en cada caso.

En el mercado de trabajo, el trabajo social pretende actuar en contradicción entre la política pública y social y los problemas reales, garantizando que el ser humano pueda ser eficaz y producir ventajas en las condiciones o condiciones óptimas para su desarrollo en el sistema de trabajo.

El trabajo social se ocupa de los cambios en el sistema de condiciones de trabajo. Tal y como señala Rodríguez (2019), originariamente cubría los trabajos de ayuda “parental” como respuesta a las obligaciones legales que los empresarios deberían asumir en materia de vivienda o educación. Después de esto, existe un período de reclamación como complemento adicional al salario para necesidades no cubiertas por el sistema social (por ejemplo, vacaciones).

Con el desarrollo de los servicios sociales públicos y los sistemas de protección social, el papel de los trabajadores sociales corporativos se limita a formular e implementar la política social corporativa, buscar el desarrollo de quienes trabajan en ella y posibilitar el trabajo de bienestar social.

La definición revisada del Grupo de Trabajadores Sociales de la Escuela de Trabajo Social de Madrid (2022), presentada y ampliada en el I Congreso Nacional de Trabajo Social y Responsabilidad Social Empresarial, ayuda a esclarecer sus objetivos y funciones: sociales, sanitarias, personales y familiares. bienestar, mediante esfuerzos internos y externos adecuados para equilibrar los intereses de la empresa, de forma que sirva mejor al trabajo ya la sociedad (pág. 98).

Cuando hablamos de metodología del trabajo social se refiere a una serie de actividades y operaciones que se llevan a cabo de forma organizada y sistemática en un proceso para trabajar la realidad social, en el caso del trabajo social depende del método utilizado. Depende de varios factores entre ellos si se trata de una entidad pública o no, puesto que cada organización tiene sus propios programas y algunas realidades sociales.

Tal y como afirma Ander Egg (1981), la metodología y la práctica del trabajo social consta de cuatro componentes, a saber, la investigación factual, la planificación de actividades, el trabajo social para necesidades específicas y la evaluación de la intervención, y por tanto es un programa básico a través del cual se puede mostrar la estructura. que los métodos utilizados en la rama del trabajo social sean flexibles, en función de las necesidades humanas, adaptándose dinámicamente a su realidad.

Dentro del puesto de trabajo, los profesionales del trabajo social tienen la responsabilidad de identificar y orientar a los psicólogos para abordar determinados riesgos psicosociales. En este puesto de trabajo se han identificado algunos riesgos, como el absentismo, como consecuencia de riesgos psicosociales que afectan al entorno laboral y al clima empresarial. Asimismo, existen otros riesgos y cuestiones determinados por el entorno laboral (falta de motivación, retraso, mal rendimiento, sensación de sobrecarga y mal clima laboral).

Cuando es necesario aplicar métodos de trabajo social y controlar y evaluar los resultados, más allá del papel esencial de los trabajadores sociales en un buen desarrollo institucional, causan graves daños a las empresas y afectan al desarrollo y la productividad por el impacto de estas cuestiones.

2.1.1. Área de intervención general

El ámbito de intervención del trabajo social es abordar necesidades y/o problemas de naturaleza similar a grupos concretos de seres humanos con intereses comunes. Por tanto, según las exigencias e intereses de los grupos sociales, el trabajo social se divide en áreas específicas de intervención profesional, aplicando métodos y adaptándolos a cada ámbito de trabajo.

A continuación, se detallan las áreas de intervención profesional del trabajador social de mayor cobertura:

Asistencial. Mediante el descubrimiento y tratamiento psicosocial de las necesidades sociales individuales, grupales, familiares y comunitarias, los trabajadores sociales gestionan los recursos humanos y organizativos que contribuyen a la gestión, distribución y protección de un servicio público responsable (preferiblemente teniendo en cuenta el conjunto de la población, puesto que se entiende que la "clase media" también puede necesitar la asistencia de los trabajadores sociales) , en cuanto a los derechos sociales reconocidos y aquellos derechos que se pueden reclamar o generar, porque sabemos que el derecho se basa en la realidad, es decir, la legislación. sobre los hechos, y no a la inversa.

Preventiva. Los trabajadores sociales tratan de anticipar y prevenir la repetición continua de la marginación, la exclusión social, la segregación, la pobreza y la desintegración social, todos fenómenos producidos por las estructuras del sistema

económico capitalista, y las fuentes de depresión, protesta y violencia social, que afectan a la ciudadanía coexistente. En cualquier caso, es importante incluir factores preventivos como contribución a la prevención, a partir de posibilidades realistas de intervención y conformando así una plataforma importante para evitar la aparición o eliminar problemas sociales. Reducir el riesgo. exacerbada o crónica.

Promocional-educativa. El papel de la prevención no puede entenderse sin esfuerzos educativos que ayuden a las personas y los grupos sociales a aprovechar las oportunidades que tienen. Enséñales a tomar decisiones ya asumir responsabilidades. (considerada posición horizontal).

Mediación. Resolución de conflictos que afectan a las relaciones y los entornos sociales en familias y grupos sociales. También incluye la relación entre instituciones y ciudadanos.

Transformadora. Cualquier investigación o método de investigación mediante el cual un trabajador social aumenta sus conocimientos en un esfuerzo por cambiar las prácticas sociales que crean desigualdades e injusticias sociales y, por tanto, restringen el desarrollo independiente de la profesión.

Planificación y evaluación. Sin el segundo, el primero es imposible, y viceversa. Diseñando, desarrollando e implementando programas y programas sociales en macro y micro sistemas. Y a nivel estratégico y de futuro formulando la política social de la comunidad autónoma y del país, presente y futuro.

Rehabilitación. Los trabajadores sociales contribuyen al bienestar de las personas socialmente desfavorecidas, permitiendo incluir por motivos personales o sociales.

Planificación, análisis de procesos sociales y necesidades y evaluación. A partir del conocimiento y el análisis de procesos y necesidades sociales, los trabajadores

sociales diseñan e implementan programas, programas y proyectos sociales, planifican y evalúan en microsistemas y contribuyen a nivel estratégico a la formulación de políticas sociales independientes, nacionales, europeas e internacionales.

Gerencia y administración. Los trabajadores sociales trabajan gestionando y administrando los servicios sociales mediante la organización, administración y coordinación.

Investigación y docencia. Los trabajadores sociales están obligados a llevar a cabo no sólo investigaciones específicas de trabajo, sino también las relacionadas con su labor profesional, revisando constantemente y buscando nuevas formas de centrarse y gestionar lo que importa. preguntas que deben responder. A su vez, este conocimiento acumulado y estas experiencias vitales deberían ponerse permanentemente al alcance de sus compañeros, especialmente de los futuros nuevos profesionales que aprenderán de los libros y en relación directa con su trabajo personal y el propio ámbito laboral. Por otra parte, los trabajadores sociales aumentan su comprensión de la realidad social a través de la investigación para intentar cambiar las prácticas sociales que provocan desigualdades e injusticias sociales, restringiendo el desarrollo autónomo de la materia.

2.1.3. Área de intervención del ejercicio profesional

Dentro de la organización es importante contar con dos trabajadores sociales. Dentro del departamento de RRHH donde se encargan de gestionar los resultados operativos, realizar investigaciones sobre innovación y flexibilidad, pero lo más importante asegurando que cada empleado esté conectado al equipo. Los trabajadores sociales son los responsables de garantizar que las organizaciones proporcionen a los empleados las condiciones necesarias para alcanzar sus objetivos, sentirse bien con su trabajo y motivarse por permanecer en la empresa. Se preocupan y cuidan de su bienestar, así que no se olvide de felicitarles hoy por una carrera tan loable. Un papel muy

importante desempeña el trabajador social de la empresa, que genera el primer contacto con los trabajadores. Entre las funciones específicas que puede realizar destacamos:

- Bienvenidos trabajadores
- Nombrar a un supervisor el primer día laborable.
- Elabora tu perfil social, profundizando progresivamente en tu historia social: examinando y diagnosticando situaciones profesionales y sociales.
- Mediador entre empresas y trabajadores.
- Desarrollar planes de acción con los trabajadores, incluyendo formación, aspiraciones, oportunidades de progreso, etc.

En base al buen esfuerzo profesional de los trabajadores sociales de la empresa, hemos obtenido:

1. Comprender y analizar los problemas de la empresa (estrés, absentismo, traslados de empleados, etc.).
2. Identificar otros problemas (familiares, personales, etc.) que afectan a las operaciones y al rendimiento empresarial.
3. Identificar grupos de riesgo e implementar una efectiva prevención. 4. Dar soporte psicológico a personas y grupos en dificultades.
5. Participar en el establecimiento, funcionamiento y mejora del rendimiento social de la empresa.
6. Difundir la concienciación sobre temas humanitarios y de trabajo social.

De esta manera el trabajador social dentro de la empresa privada debe gestionar el rendimiento operativo, para dar respuesta a los recursos y estructuras empresariales, flexibilizar las condiciones de trabajo, ajustar los sistemas de compensación y revisar los conceptos de compensación.

También se considera que el trabajador social en la empresa debe generar innovación en investigación y flexibilidad, responsables de la planificación adecuada de las necesidades de personal, la formación del personal.

El trabajador dentro de la empresa debe ser el pilar de la comunicación entre trabajador, empleador y compañeros, a veces estos problemas de comunicación dan lugar a problemas en las relaciones con los compañeros y superiores, haciendo que estas relaciones sean cada vez más difíciles.

Además, el trabajador social creará una buena relación entre el trabajador y la empresa. El empleado se sentirá parte de la empresa, es escuchado y apoyado por la empresa, lo que le permitirá ir construyendo progresivamente su espacio profesional en su primera etapa.

Por último, el trabajador social es el facilitador de la relación entre el trabajador y la empresa, y su labor tiene como objetivo conseguir la calidad de vida laboral, la captación y retención de talento, y aspectos que afecten positivamente a la productividad empresarial. Por lo general, el trabajo de los trabajadores sociales corporativos es prevenir los conflictos y promover la mejora de las relaciones entre los socios comerciales.

Sus funciones pueden incluir:

El proceso de acogida o acogida de los trabajadores cuando se incorporen a la plantilla y de asegurar un contacto positivo con la organización en una fase inicial.

Crea una historia social utilizando los datos de los trabajadores.

Actuar como mediador entre empresa y trabajadores en caso de conflicto.

Desarrollar planes de carrera con los empleados y discutir las oportunidades de formación y promoción.

Investigar y analizar el clima social de la empresa para descubrir problemas que afectan al rendimiento de los empleados y, por tanto, afectan a las operaciones de la empresa.

Identificar a los colectivos en riesgo para intervenir de manera más eficaz (como situaciones de acoso laboral o cualquier forma de violencia).

2.1.4. Funciones Específicas:

Dentro de la empresa el Trabajador Social se desarrolla en el departamento de Recursos Humanos, siendo el encargado de la gestión del bienestar social, de realizar prevención, promoción y monitoreo en contingencias laborales (Enfermedad común, Enfermedad Profesional Accidente de Trabajo sin SCTR, Accidente de Trabajo con SCTR, Maternidad), medidor entre la organización y el colaborador, investigación, diagnóstico e intervención en temas socioeconómicos del colaborador, especialmente de procurar el bienestar de cada colaborador.

Los trabajadores sociales son los responsables de garantizar que las organizaciones proporcionen a los empleados las condiciones necesarias para alcanzar sus objetivos, sentirse bien con su trabajo y motivarse por permanecer en la empresa. Se preocupan y cuidan de su bienestar, así que no se olvide de felicitarles hoy por una carrera tan loable.

Beneficios en la Empresa: Prácticas y estrategias para la prestación de beneficios a los empleados, sean legales o ilegales, ya sea a través de convenios de empresa y empleados, o simplemente a través de la libertad organizativa y la calidad de sus empleados y de su familia.

Gestión de recursos humanos: sistema de trabajo que planifica, organiza, gestiona y controla las actividades necesarias para crear condiciones laborales que

permitan a una persona desarrollarse al máximo de sus potencialidades en la organización y alcanzar el progreso general a través del suyo trabajo, y así aumentar la productividad laboral.

Responsabilidad Social Corporativa: La excelencia económica, social y ambiental de la organización en la gestión interna y externa desde un punto de vista ético y acorde con los principios de voluntariado y transparencia.

Entorno laboral: Conjunto de actividades multidisciplinares destinadas a promover a los trabajadores, formarlos, prevenirlos, controlarlos, restaurarlos y rehabilitarlos para protegerlos de los riesgos laborales y situarlos en un entorno laboral adecuado a sus condiciones físicas y psicológicas.

2.2. Marco teórico de variables

2.2.1. Variable 1: Bienestar Social

El bienestar social es un sistema social en el que todas las personas pueden alcanzar favoreciendo así el desarrollo personal y social (Di Pascual, 2018).

Según Sosa, Fernández y Zubieta (2019), nuestra evaluación de los entornos sociales y del funcionamiento muestra que el concepto de felicidad ha ganado solidez teórica, desplazando por completo las visiones económicas ortodoxas. Alcanzar la felicidad implicará un logro personal, y la libertad de conseguir estos logros se habilitará mediante las habilidades individuales. Los bienes y recursos son sólo medios para la realización de las funciones humanas (p. 59)

Una vez aclarado el concepto de cognición que debemos tratar en este estudio, pasamos a la comprensión del concepto de bienestar social. Como se ha dicho al principio, el concepto de bienestar puede entenderse en el marco de la salud mental positiva. Por otra parte, la tradición subjetiva de la búsqueda del bienestar se centra en la identificación y cribado de enfermedades (Bradburn, 2018).

Por otra parte, la tradición de salud mental hace hincapié en el comportamiento adaptativo del sujeto (Ryff & Keyes, 2018). Sin embargo, aunque los aspectos sociales de la felicidad se han mencionado en muchos estudios académicos sobre felicidad y salud mental, el bienestar social no se ha dejado de lado debido a la citada ruptura de tradiciones.

En este sentido, el concepto de bienestar social incluye elementos como la interacción y relaciones sociales; identidad y conexiones sociales; patrones positivos de amistad y compromiso social; vínculos familiares y sociales; recursos sociales; relaciones positivas con los demás; Crianza y experiencias como el rendimiento social (Smith et al., 2019).

De la misma forma, en su descripción epidemiológica del bienestar social en Estados Unidos, Keys y Shapiro (2018) analizaron el bienestar social a tres niveles: individual, interpersonal y social (en relación con el conjunto de la sociedad).

En este sentido, se ha demostrado que el bienestar social es un constructo que permite explorar las experiencias de las personas en tres niveles de interacción, ya sea consigo mismos, con los demás o con percepciones generales de la sociedad o de la sociedad. En este sentido, el bienestar social se define como la evaluación subjetiva que hace a un individuo de la calidad de sus relaciones con los demás, los vecinos y la sociedad. (Cicognangi, et., al., 2018).

Así, construir el bienestar social nos permite comprender los rasgos de las personas, sus entornos y funciones a nivel personal, relacional y social, pero en cinco dimensiones estrechamente relacionadas con estos niveles. En este sentido, como se ha mencionado anteriormente, el bienestar social consta de cinco dimensiones, propuestas por Keyes (2018) dentro del marco teórico de la sociología clásica basada en los retos sociales. Estos retos sociales también dependen del marco social activo saludable, que

consta de seis componentes: 1) integración social, 2) cohesión social, 3) sentido de pertenencia, 4) sentido de autonomía, 5) sentido de comunidad y 6) creencia colectiva o esperanza.

Sin embargo, en este estudio de Keyes (2018), la integración social, la aceptación social, la contribución social, la renovación social y la cohesión social se proponen como dimensiones de los retos sociales que incluyen aspectos de salud social positiva y mental. Este proceso de síntesis, construcción y validación produce cinco dimensiones psicosociales para entender la naturaleza social del bienestar.

Este estudio tiene la capacidad de construir indicadores del concepto de bienestar social vinculándolos a técnicas de aprendizaje móvil, a saber:

Dimensiones del Bienestar Social

La propuesta de las cinco dimensiones se basa en la siguiente teoría: La integración social está relacionada con la capacidad de compartir características comunes y un sentido de apoyo social. Por tanto, la integración se produce cuando las personas sienten que tienen algo en común con otros en realidades sociales, como los compañeros de trabajo, la escuela o el estudio.

a. Integración Social. Es una valoración de la calidad de las relaciones humanas que se mantienen con la sociedad. Otro punto importante que no puede pasarse por alto es que las personas sanas desarrollan un sentimiento de pertenencia cuando se integran en la sociedad; Fomento y fortalecimiento de vínculos familiares, amistades, etc. (Pelaez, 2021, p. 27).

Asimismo, la integración social es un proceso desarrollado a través de la autoidentificación en el que las personas se encuentran, viven e intercambian experiencias dentro de un grupo o comunidad, acciones que permiten la participación de forma inclusiva.

b. Aceptación social Es la relación entre la pertenencia a un grupo y las actitudes positivas, la aceptación y la confianza hacia los demás. Se trata de conocer a la otra persona y poder aceptarla. La aceptación social significa también aceptar nuestros lados negativos y positivos. Según Pinedo (2018), "La aceptación social se refleja en la creencia de que se puede confiar en los demás, de que las personas son capaces de ser amables y trabajadoras, y otras creencias positivas" (p. 7). Así, una persona que es aceptada y aceptada por los demás desarrolla un gran potencial en sus capacidades y seguridad, que la saca de su zona de confort.

c. Contribución social Se trata de confiar en ti mismo y en los demás, pero sentirte útil y contribuir al bien general. Esto tiene que ver con la idea de que la sociedad valora las actividades cotidianas. La contribución social hace referencia al grado en el que los individuos sienten que sus actividades son valoradas por la sociedad y que contribuyen al bien común. También se refleja el nivel de confianza que tienen las personas en su capacidad para conseguir sus objetivos. En este sentido, la persona aumentará su aportación y le hará sentir valorada y valorada por los demás, por eso le despertará emociones positivas, que repercutirán en su bienestar social. (Peláez, 2021)

c. Actualización social Los autores lo definen como la creencia de que las sociedades y las instituciones son dinámicas y cambian de dirección para alcanzar objetivos de los que pueden beneficiarse las personas, y se asocia con la confianza en el desarrollo social y puede crear bienestar. Asimismo, la conciencia social otorga al hombre un grado de confianza en su propio entorno que le proporcionará bienestar y le permitirá desarrollarse en beneficio propio y de los demás. (Alvarez, 2019)

d. Coherencia social Es una percepción de la organización, naturaleza y función del mundo social, que incluye un énfasis en la comprensión del mundo. Se trata de ser capaz de entender la dinámica social y encontrar lógica en los acontecimientos que le

rodean. Ésta es la capacidad que tienen las personas para entender lo que ocurre a nuestro alrededor, y se preocupan y se preocupan por la sociedad y el medio ambiente. Para Pinedo (2018), la cohesión social está relacionada con la capacidad de entender cómo funcionan las dinámicas sociales y cómo se regulan, y también es un factor de salud mental porque ofrecerá oportunidades para enfrentarse a situaciones o experiencias traumáticas (pág. 8).

Del mismo modo, la cohesión social encarna la capacidad de la persona para comprender e interiorizar la realidad que le rodea, y también es una responsabilidad compartida de las acciones y consecuencias que se llevan a cabo en la sociedad. Por último, la cohesión social facilita la resolución de problemas flexibles y la resolución de problemas en situaciones complejas.

2.2.2 Variable 2: Accidentes laborales

Prado (2018), desde el punto de vista de la seguridad, señaló claramente en su blog sobre la prevención de riesgos laborales: los accidentes de trabajo son "eventos negativos que perjudican a las personas, estos daños tienen consecuencias para la propiedad y pérdidas para la producción. Es el producto del contacto con una sustancia o una fuente de energía (mecánica, eléctrica, química, acústica, etc.)

Según OHSAS 18001 (2019), se refiere a un accidente como un evento adverso que provoca muerte, enfermedad, lesión, daño o pérdida

Desde el punto de vista de la comunidad andina, el artículo 1, cláusula n de la Decisión núm. 584 firmada y aprobada por Perú en 2004, define los accidentes laborales como "los hechos que se producen de forma repentina y causan lesiones orgánicas". , También se considera accidente laboral la incapacidad o la muerte de un trabajador durante la ejecución del orden del empresario o durante la realización de actividades oficiales, aunque el trabajador no se encuentre en el entorno laboral y en el plazo, cada

país especificará cuando si el trabajador. es trasladado a su puesto de trabajo, se considera un accidente laboral. (OEA, 2016).

EsSalud (2019) Desde una perspectiva legal y normativa. La Ley n°. 26790 y el artículo 2k) de la D.S.009-97 SA, consideran los accidentes de trabajo, todas las lesiones orgánicas o disfunciones laborales derivadas del ejercicio de tareas o trabajos, cuya causa pueda ser imprevista, aleatoria o accidental. Se produce por una fuerza externa violenta y repentina sobre el trabajador repentinamente o por un esfuerzo excesivo a causa de la presión laboral.

A la vez se considera accidentes de trabajo a los siguientes:

a) Los inconvenientes del trabajador durante la ejecución del trabajo ordenado por el superior, aunque se encuentre fuera del tiempo y puesto de trabajo.

b) Cuando el accidente se produzca antes, durante y después del horario normal de trabajo, sólo si el trabajador respeta las obligaciones exigidas por la instalación en la que trabaja, aunque el puesto no requiera riesgo o no realice operaciones de riesgo para el trabajador.

c) Accidentes producidos por la propia entidad, sus responsables o terceros durante el desarrollo de las prácticas laborales.

En definitiva, puede decirse que un accidente laboral es un hecho imprevisto que provoca daños personales por acciones inesperadas y no deseadas y también daños al proceso productivo. Asimismo, se considera accidente de trabajo el que se produce en el puesto de trabajo o se ordena directamente que se produzca dentro o fuera del puesto de trabajo.

Según el Decreto Supremo núm. 005-2021-TR del gobierno peruano, un accidente laboral corresponde a “cualquier suceso repentino derivado o relacionado con

el trabajo que provoque lesiones físicas, deterioro funcional o psíquico, incapacidad o muerte a un trabajador.

También se incluyen los accidentes laborales que se produzcan en el puesto de trabajo y fuera del horario laboral mientras se realizan trabajos bajo la autoridad del empresario o contratista mientras se ejecutan las órdenes del empresario o contratista.

Según el National Safety Council (2019), un accidente se define como una serie de eventos que, cuando se producen de forma común e involuntaria, provocan lesiones físicas, muerte o daños a la propiedad. En función de su gravedad, los accidentes laborales que resulten en daños personales pueden ser:

1. Incidente leve: lesión causada por cálculos médicos, desvío casi breve y retorno crítico a las tareas normales dentro del próximo plazo.

2. Accidente incapacitante: Evento en el que una lesión, según cálculos médicos, provoca una desviación y ausencia razonables y prospectivas. A efectos estadísticos, los resultados de los accidentes nunca se mezclan. Según el alcance de la incompetencia, los accidentes de trabajo pueden ser:

2.1 General, temporal: ningún beneficio para el cuerpo Cuando la herida produzca rugosidad, se dará la opinión del sanador, incluida la recuperación total.

2.2 Permanente Parcial: Cuando la lesión conlleva el fracaso de la tiranía de la policía o roble y sus funciones.

23. Total, permanente: cuando la lesión provoca la pérdida total anatómica o funcional de un miembro u órgano; o tu negocio. Empezó a pensar en perder el dedo pequeño.

3. Accidente mortal: Accidente que provoca la muerte de un trabajador por lesión.
(DS005-2021-TR)

De esta manera para Chiavenato (2018) clasifica los accidentes en dos tipos:

Accidentes sin ausencia: este tipo de accidente es leve donde los trabajadores siguen trabajando después del accidente, pero también deben realizarse investigaciones y estadísticas. Incidencias de absentismo: Incidencias que comporten o deriven en incapacidad temporal, inhabilitación parcial y permanente e incapacidad total y permanente, siendo ésta última la incapacidad completa más grave y mayor del trabajador.

Car Cortez (2019) define las causas de los accidentes como condiciones o entornos físicos o artificiales y las clasifica según su origen, llamadas acciones peligrosas y situaciones peligrosas:

Condiciones inciertas: conjunto de condiciones o condiciones materiales que pueden provocar un accidente. Conducta incierta: incluye todas las acciones humanas que pudieran haber sido como consecuencia de accidentes.

Riesgos laborales. Cortez (2019) establece que los riesgos laborales son riesgos presentes en el desarrollo de las actividades laborales en el puesto de trabajo, que pueden provocar accidentes de cualquier tipo, que se traduzcan en lesiones leves o graves y lesiones corporales. Y la psicología, etc. siempre tendrá un impacto negativo en la salud de los trabajadores.

De esta forma, es importante conocer qué tipos de riesgos existen y en qué consisten. Estos accidentes pueden implicar tropezar con objetos dejados en el suelo o pasarelas, provocar contusiones, esguinces, pellizcos o roturas de los trabajadores, dejar objetos altos, tales como plataformas y andamios que puedan caer e herir a los trabajadores o al puesto de trabajo cualquier persona de la empresa, por tanto, necesario Asegurar los artículos a superficies elevadas o colocarlos en una caja designada.

Dimensiones de los accidentes laborales

a. Accidente Leve: Lesiones por experiencia médica, que son accidentes en los que la víctima descansa brevemente y vuelve al máximo al trabajo normal al día siguiente.

(Cortez, 2019)

b. Accidente Incapacitante: El evento en el que se produjo la lesión fue el descanso, la ausencia razonable del trabajo y el tratamiento médico según la experiencia médica. Por motivos estadísticos, no se tendrá en cuenta la fecha del accidente.

c. Accidente Mortal: Accidentes en los que las lesiones provocan la muerte de un trabajador. Influir. (DS005-2021-TR

d. Incidentes: Incidente laboral en el que se produce o puede producirse una lesión o deterioro de la salud, por grave que sea, o la muerte. (OHSAS18002:2007)

e. Accidentes sin ausencia: Estos accidentes, en los que los trabajadores siguen trabajando después de un accidente, pueden considerarse accidentes leves, pero de nuevo deben investigarse y registrarse en las estadísticas.

f. Accidentes con ausencia: Es la que comporta o comporta incapacidad temporal, incapacidad parcial y permanente, invalidez total y permanente, siendo la última la más peligrosa, es decir, la incapacidad total del trabajador.

CAPITULO III. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1.1. Teoría y la practica en el desempeño profesional

La felicidad fue un referente teórico importante, puesto que se considera una alternativa que combina teoría y sociedad, de modo que la felicidad responda a las necesidades de los individuos en las organizaciones y en el trabajo, siempre que surjan nuevos retos a las organizaciones; Lo importante es que cabe destacar que el concepto de bienestar en el trabajo se concreta en medir y satisfacer las necesidades básicas de cada trabajador, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las definen, ya que se basan en la misión. y finalidad de la organización. Todo el mundo tiene un nivel mínimo de felicidad o un nivel básico de felicidad que tiende a mantenerse a lo largo de su vida. Los humanos somos tan resistentes que a lo largo de tres meses, el impacto emocional del evento se desvanece hasta que finalmente desaparece. (Vals, 2018). El bienestar personal es el fin del equilibrio en todos los aspectos de la vida, especialmente desde que la Organización Mundial de la Salud le ha convertido en una piedra angular de su definición de salud en su Declaración Constitucional de 1948. Como "sociedad saludable en completo bienestar físico y mental-ser", en los últimos diez años ha funcionado

Se cree que la empresa está comprometida con la consecución y la mejora de la calidad de vida de sus empleados, y en la actualidad, lo que hay que mejorar es la oportunidad de alcanzar los objetivos económicos organizativos y los beneficios que los empleados reciben de sus socios. Cabe destacar que no es suficiente con dotar a los empleados de la formación y las herramientas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus tareas, todos estos elementos son necesarios porque a veces les hacen sentir cómodos en el entorno, trabajo, los compañeros, la cabeza y la seguridad.

Las intervenciones de trabajo social se definen como acciones organizadas y realizadas por trabajadores sociales y se pueden dividir en tres niveles: individual, grupal y comunitario; cuestiones en el ámbito personal y familiar; conflicto, libre elección y ejercicio de derechos, justicia social, clima organizacional, etc.

La intervención de los trabajadores sociales en el ámbito de las prestaciones laborales es un pilar esencial para la estabilidad, el desarrollo y la satisfacción del capital humano; Varios estudios han demostrado su importancia en términos de productividad, generando compromiso y lealtad institucional; Esto mejora mucho el rendimiento de los empleados y asegura los objetivos organizativos.

Las personas son el corazón de una institución, una ventaja competitiva igual al producto y al capital, y en el mundo de los recursos humanos y el desarrollo organizacional, las personas son y serán siempre la única constante. En Perú, varias agencias y organizaciones se enfocan en la gestión del capital humano, ya que buscan mejorar el desempeño laboral de todos los empleados.

La motivación laboral y la satisfacción de los empleados se han vuelto de interés para las organizaciones, ya que se sabe que el capital humano positivo con una alta satisfacción laboral está asociado con una mayor productividad. Muchos profesionales coinciden en que los recursos humanos en una organización son lo más importante y que la búsqueda del bienestar de los empleados que la componen repercute en el bien general de la organización en su conjunto. (Robbins y Judge, 2019).

3.1.2. Antecedentes Internacionales

En el estudio realizado en Ecuador, según Ramon, et., al., (2023) tuvo como objetivo Estimación de la relación entre el número de días trabajados a la semana y los accidentes de trabajo (LAT) en la población asalariada de Guayaquil, Ecuador. Este es un

estudio transversal utilizando datos de la primera Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador en 2017. Los encuestados fueron 1.005 trabajadores asalariados, y el resultado fue que el 30,9% de los trabajadores informaron que trabajaban 44 horas o más a la semana ($50,7 \pm 6,3$ horas), y la frecuencia de LAT en este grupo fue mayor para los hombres (24,2%) que para mujeres (12%). LAT de largas jornadas de trabajo aumenta con la edad en los hombres. Se concluyó que la jornada laboral prolongada se asoció con LAT en hombres. En cuanto a las mujeres, aunque las mujeres que trabajaban muchas horas tenían una mayor frecuencia de LAT en comparación con las mujeres que trabajaban en turnos estándar, no se observó una asociación estadísticamente significativa.

En el estudio realizado en Ecuador de Orbe, et., (2021) tuvo como objetivo Proponer y comprometerse con el contexto, implementar nuevos modelos de desarrollo, establecer prioridades y saber con qué sectores trabajar, con base en el análisis de sectores o problemas vulnerables, aplicar métodos científicos inductivos-deductivos, comprender la historia y las condiciones actuales en el lugar de trabajo, y con el apoyo de la tecnología. como cuadernos de campo, lo que lleva a la existencia de riesgos psicosociales, que limitan la productividad y la eficiencia de las agencias en la atención de los ciudadanos, el consumo de alcohol es el más problemático, repetitivo y preocupante para los profesionales en formación. La conclusión es la intervención social. Para mejorar la calidad de vida, pero también para velar por los intereses de las instituciones públicas, se considera oportuno formar grupos de autoayuda e involucrar a las familias en su proceso de recuperación.

En el estudio realizado en México por Parra, et., al., (2020), tuvo como objetivo Evaluar los resultados de una intervención educativa sobre seguridad y salud en el trabajo entre trabajadores y personal de limpieza de establecimientos de salud basada en

principios de bioseguridad, mediante una evaluación simultánea de métodos mixtos de conocimientos, actitudes y prácticas sobre bioseguridad y percepción del riesgo, con una medición de referencia y dos de seguimiento. evaluaciones ups, 31 empleados y empleadas. Ejecute modelos fraccionarios separados para estimar las interacciones medidas. Se realizó un análisis cualitativo objetivo y una triangulación sistemática. El resultado fue un significativo aumento de conocimientos (33,3 puntos en una escala de 0 a 100), actitudes (10,6 puntos) y práctica (23,5 puntos) en el primer seguimiento; Disminución del conocimiento ($p < 0,001$) en el segundo seguimiento. Los resultados cualitativos indican que las actitudes y prácticas de prevención de riesgos mejoran en medio de experiencias de vulnerabilidad, estigma y discriminación. Concluyó que el estudio proporciona información importante sobre la investigación de bioseguridad en relación a las poblaciones vulnerables y contribuye eficazmente a la salud de los sectores vulnerables e invisibles.

3.1.3. Antecedentes Nacionales

En la investigación de Oseda, et., al., (2020) tuvo como objetivo determinar la eficacia de la aplicación de un programa de intervención laboral en el control de riesgo disergonómico en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete. Los tipos de investigación son investigación aplicada, nivel explicativo y diseño preexperimental. La muestra estuvo compuesta por 60 miembros del personal administrativo de la Carnegie State University. Utilizamos un inventario de conocimiento de riesgo para trastornos ergonómicos que fue robusto (Alfa de Cronbach = 0,965) y validado por criterios de construcción (análisis factorial 0,985). Los principales resultados encontraron que el riesgo de disfunción entre el personal administrativo de la escuela fue moderado con un 53,33 % en el pretest y muy alto con un 76,67 % en el posttest, por lo que se concluyó que la aplicación de programas de intervención laboral durante el 2019

Controlar el riesgo de ergonomía trastornos entre el personal administrativo de la Universidad Estatal de Carnegie ha tenido un efecto significativo.

Para Sabastizagal, et., al., (2020) tuvo como objetivo Conocimiento de las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo de la población urbana económicamente activa ocupada en el Perú. Con base en 3122 personas mayores de 14 años distribuidas a lo largo del país, se realizó un estudio transversal basado en muestras probabilísticas regionales y polietápicas. Se encontró que la mayoría eran hombres (53,6%) de 30 a 59 años (50%). En cuanto a las condiciones de trabajo, la mayoría trabaja más de 48 horas semanales (39,8%), de lunes a sábado (44,7%). En términos de seguridad, higiene, ergonomía y condiciones psicosociales, los resultados mostraron un riesgo bajo. Se concluyó que las poblaciones urbanas económicamente activas en el Perú están expuestas con mayor frecuencia al ruido, radiación solar, posturas incómodas y movimientos repetitivos; trabajan a un ritmo elevado y tienen poco control y ocultamiento de sus emociones; además, los lugares de trabajo no gestionan la salud ocupacional.

En la investigación de Escobar (2018) El objetivo es comprender cómo intervienen los trabajadores sociales en esta importante área de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras sociales de hoy. A través de una investigación descriptiva, se analizaron e interpretaron las opiniones de los egresados de trabajo social que laboran en la empresa minera Volcan de diferentes unidades mineras del centro de la ciudad de Chungar, Islay, Andaychagua, Cerro de Pasco y Alpamarca. Se encontró que el trabajo en equipo multidisciplinario dentro del campo de bienestar laboral de CIA Minera Volcán es importante; porque el trabajo involucra múltiples campos como: seguridad, medio ambiente; todo con el fin de desarrollar programas de concientización a los colaboradores de CIA Minera Volcán, entre otros. Se concluyó que la intervención del trabajador social en el CIA Minera Volcán es beneficiosa para el desarrollo personal y social de los

colaboradores, ya que pretende facilitar la generación de procesos permanentes encaminados a crear, mantener y mejorar condiciones conducentes al desarrollo integral. trabajadores para mejorar los niveles de satisfacción y productividad para lograr un mayor grado de participación y compromiso de los trabajadores.

3.1.4. Método básico de intervención profesional:

Se aplicó el Método Básico, en la intervención profesional. Desde que empezó el trabajo social, los métodos de intervención social fueron distintos, y con su desarrollo, nosotros, como trabajadores sociales, nos enfrentamos a nuevas realidades, luchas y dificultades, y surgió dentro de la profesión una forma de pensar para llegar a la perfección. Práctico, en definitiva, es la alimentación sistemática de los métodos profesionales.

Así, podemos afirmar que el enfoque del trabajo social se basa en la acción profesional, que a su vez se basa en un enfoque teórico que crea sinergias en el que la teoría apoya la práctica y viceversa. (Torres, 2018)

El enfoque básico del trabajo social, utilizado y ampliamente aceptado en la profesión, hace referencia a una serie de etapas interrelacionadas que se aplican inicialmente de forma vinculada, pero con una flexibilidad que se nutre mutuamente. Éstos son: investigación o conocimiento integral en la materia, evaluación diagnóstica, planificación y programación, implementación y evaluación.

Para aplicar este enfoque, es necesaria una necesidad, ya que la intervención social es imposible sin notificación o conciencia de la necesidad, el conflicto o la vulnerabilidad ante el mismo. Aquí es donde entra la especificidad del trabajo social saludable, puesto que las peticiones siempre se basan en un problema o condición de salud.

Esta condición de salud estará presente durante toda la intervención y en cada etapa del abordaje primario; En muchos casos será el inicio y el final de los esfuerzos, o la razón por la que otros los controlan, evalúan y ajustan. Es decir, si los problemas de salud que se produjeron se deben a un trauma, como la desaparición después de un período de recuperación, esto probablemente llevaría al final de la intervención social.

En el trabajo social, en el trabajo social se hace referencia a métodos básicos, métodos generales, métodos generales, métodos únicos e incluso métodos generales, que son, de hecho, métodos de intervención en sí, sólo de diferentes formas y en esencia.

Por otra parte, el enfoque en desarrollar métodos profesionales nace de que los profesionales sudamericanos están interesados en hacer más eficaz su conducta en situaciones directamente relacionadas con el contexto social en el que ejercen; El análisis del método muestra que, aunque el método se divide según el tema del comportamiento (individuo, grupo, comunidad), muestra un enfoque sistemático único del proceso.

Asimismo, se determinó la reproducibilidad y semejanza de muchas de las técnicas y procedimientos incluidos en cada uno de los métodos anteriores. Esto supuso el desarrollo de una metodología básica en la que se distinguen cinco etapas de realización del trabajo social, a saber: investigación, diagnóstico, planificación, implementación y evaluación. (Morin, 2018)

Las etapas de investigación se describen de la siguiente forma:

Diagnóstico y planificación: esta etapa consta de dos etapas de apoyo, el proceso de identificación del problema por un lado (diagnóstico) y el proceso de predicción de los posibles resultados de la intervención (planificación) por otro.

Diagnóstico: El diagnóstico nos brinda la oportunidad de entender la realidad social en dos etapas: recogida de información y reflexión patriótica, que permite anticipar situaciones. El diagnóstico no es sólo una lista de afirmaciones, sino también un análisis

reflexivo a partir de la experiencia laboral acumulada en otras situaciones sociales similares. Los elementos constitutivos del diagnóstico suelen pasar por la aclaración de la unidad o requisitos de trabajo, la identificación de problemas existentes, el establecimiento de prioridades según preferencias, la indicación de posibles soluciones alternativas, el análisis de los recursos internos y, finalmente, la previsión técnica. situación o consecuencias del fracaso para la intervención.

Programación:

Esta etapa implica la estructuración racional de acciones, mediante la formación de formas de trabajo estructuradas para conseguir objetivos concretos. La programación es un acto racional en el que se establecen objetivos a alcanzar en función de los recursos disponibles.

El elemento clave en esta etapa es el objetivo, porque las tareas a realizar y el calendario de éstas se determinan en función del objetivo. Entre ellos, debe reflejarse la situación problemática actual y las previsiones de futuro. Alcanzar los objetivos requiere utilizar los medios adecuados para conseguirlos. Debe ser realista y adaptable a los recursos disponibles.

Por ese motivo, su supervivencia es un requisito previo. Se debe aclarar la cadena de objetivos, desde los más generales, hasta los más concretos y accionables al final que permitirán medir los resultados. Esta fórmula sustituye la abstracción por la concreción y la sutileza de la ambigüedad.

Ejecución:

Esta etapa consiste en poner en acción lo programado en el paso anterior. Esto es extremadamente importante, porque da sentido práctico al desarrollo teórico de casos

prácticos ya su vez justifica el contenido de la planificación, a menudo lleno de contingencias, vicisitudes y dificultades, desafiando constantemente la consecución de los objetivos.

En el proceso de realización del trámite, el trabajador social debe enfrentarse a la toma de decisiones estratégicas en las que debe tener en cuenta los deseos de los usuarios, la realidad de la institución donde trabaja y la relación con otras instituciones, en relación con las coordinadas. Combinar posibles soluciones, decisiones coherentes y acciones eficaces es una tarea compleja que requiere las habilidades y habilidades de profesionales que se esfuerzan por conciliar las limitaciones de recursos, elegir el momento adecuado para llevar a cabo acciones y coordinar la participación de los casos.

En esta fase se recomiendan ítems que faciliten el procedimiento, tales como entrevistas de seguimiento, reuniones de equipo, llamadas telefónicas, storyboards y coordinación con otros recursos; Por último, haga un seguimiento y controle todas las acciones realizadas.

Evaluación:

Después de la intervención, es el momento de analizar hasta qué punto se ajustan los resultados a los resultados esperados del plan. Este proceso de medida constituye la etapa final del método, llamada evaluación, que permite medir el impacto de las acciones realizadas en relación con objetivos predeterminados.

Calcular quién lo hizo y quién no, y analizar los motivos de su incumplimiento, es una forma sencilla de análisis que también puede realizarse utilizando porcentajes, indicadores de eficacia profesional y describiendo causas externas o explicando causas internas de incumplimiento. Alcanzar el objetivo.

Durante esta fase, se tendrán en cuenta las métricas de evaluación previamente definidas durante la fase de diseño para medir y cuantificar el progreso del documento. Puede ser cualitativo o cuantitativo, tiene la capacidad de implementar objetivos empresariales y es capaz de evaluar los resultados obtenidos mediante:

Uso de aparatos de medida (básculas, tests, cuestionarios, etc. antes y después de la intervención).

Analizar la calidad del servicio y estudiar los resultados de la evaluación cualitativa.

Eficacia, equivalencia entre el esfuerzo analítico y los resultados obtenidos.

Perseverancia y duración de la consecución. El efecto de los resultados del análisis sobre las preguntas.

A continuación, se describen los pasos aplicados para desde la gestión del bienestar social para la prevención de accidentes en el trabajo

a. Diagnostico

La falta de prevención dentro de la Empresa Exsa que brindan servicios elaboración de explosivos para la fragmentación de roca, desean salvaguardar la salud de sus colaboradores, y al momento de afrontar un accidente que sufre el trabajador genera perdidas económicas y emocionales.

Los accidentes laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que pueden sufrir los socios comerciales conllevan gastos financieros adicionales durante la atención, deterioro de la imagen de la empresa y, sobre todo, daños colaterales a la salud de los socios comerciales.

Los empleados que trabajan para Exsa están expuestos a una variedad de riesgos laborales que pueden provocar accidentes y enfermedades profesionales, en función del tipo de tarea y/o trabajo que desarrollen. Sobre todo porque están expuestos a soluciones

tritadoras finas en las industrias mineras y de infraestructuras, produciendo una variedad de productos en diferentes líneas, tales como: líneas de emulsión y cartuchos a granel, líneas Anfo, líneas de encendido de ventiladores y líneas de explosivos.

Es obligación de la empresa Exsa salvaguardar la salud de todo el personal, al procurar la Seguridad y Salud en la empresa, es una tarea que implica muchos aspectos como:

- Identificar accidentes graves en el puesto de trabajo para controlar las causas principales de estos accidentes.
- Identificación de las enfermedades profesionales más importantes que se producen después de los accidentes de trabajo.
- Revisar las directrices para asegurarse de que son aplicables, actuales y oportunas.
- Evaluar las infraestructuras (instalaciones y equipamientos) que pueden ser fuente de posibles accidentes o riesgos.
- El compromiso de la alta dirección por dar la atención necesaria a la prevención.
- El personal médico está obligado a seguir los consejos para reanudar o prevenir accidentes laborales.
- Los departamentos se comprometen a construir una agenda de trabajo conjunta para conseguir objetivos comunes. Un aspecto importante a tener en cuenta es la dificultad de distinguir entre accidentes profesionales y accidentes ordinales por los siguientes motivos:
 - No se aplican programas de diagnóstico y tratamiento de enfermedades profesionales.
 - Un sistema centralizado de registro y seguimiento de accidentes laborales.

- Alguna información sobre enfermedades profesionales. La alta dirección y dirección de la empresa poseen poco conocimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con el entorno laboral y la seguridad, cumplen parcialmente las directrices internas de bioseguridad y eliminación de residuos sólidos.

La prevención de riesgos laborales no es parte esencial del sistema sanitario. Su presupuesto debe asignarse de forma independiente según la prioridad de sus necesidades, teniendo en cuenta que las actividades preventivas son la última prioridad.

Por tanto, dentro de la empresa se han implantado diversas actividades para reducir diversos tipos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pero no han obtenido el seguimiento suficiente ni los efectos esperados.

b. Programación

Actualmente, la empresa dispone de programas de seguridad y salud, pero no se ejecutan de manera eficaz, algunas políticas sólo se gestionan para apoyar programas aislados que no apoyan todas las actividades necesarias, y existe poca coordinación entre los departamentos responsables de personal y empleados. Salud y seguridad.

Se propone un nuevo programa de SST centrado en la prevención, incorporando la experiencia adquirida en la implementación de las medidas hasta ahora y teniendo en cuenta lo siguiente:

- Fundamentos del sistema de gestión del entorno laboral
- Definir la estructura y procesos para establecer las directrices de seguridad y salud de los empleados.
- Contribuir a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre los socios que trabajan en Exsa.
- Desarrollar estándares de funcionamiento y rendimiento para incorporar actividades de prevención en Exsa.

- Participación de alta dirección en casos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y laborales.

- Implantación de un subsistema de información para el correcto registro de la siniestralidad laboral a nivel institucional.

Ante estas cuestiones, se recomienda poner en marcha medidas para facilitar la mejora de estos puntos de identificación.

Un enfoque de recuperación orientado a mejorar los indicadores de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se divide en varios grupos de acciones:

comprobar las prendas de accidentes de trabajo que representan el 82% de los accidentes de trabajo; Por otro lado, controlar la propagación de cualquier enfermedad transmisible comporta enormes costes para la empresa y la sociedad.

El enfoque preventivo, que puede construirse sobre todas las medidas preventivas, potencia la cultura de la prevención en la empresa, promueve la mejora de los indicadores del entorno laboral y reduce la siniestralidad laboral.

c. Ejecución y evaluación

Ejecución

Prevenir lesiones en la piel y otros contactos con materiales utilizados en el trabajo es un paso importante para prevenir accidentes o la propagación de enfermedades. Un eficaz programa de prevención de accidentes consta de varios componentes que deben trabajar conjuntamente para evitar que los trabajadores sanitarios se puedan pinchar y otras lesiones agudas.

Las recomendaciones de implementación de incidencias están diseñadas para integrarse en los planes existentes y se basan en un modelo de mejora continua de calidad. Este plan pretende alcanzar los siguientes objetivos:

a) Reforzar la colaboración institucional con la red de enfermería ESSALUD, instituciones académicas y otros sectores gubernamentales para priorizar la exposición a accidentes y exposición laboral.

b) Establecer un sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores sanitarios de la empresa.

c) Elaborar directrices para la prevención de accidentes de manipulación de materiales y exposición laboral a sustancias patógenas del medio ambiente.

Para alcanzar estos objetivos, deben llevarse a cabo las siguientes acciones:

- Realización de jornadas destinadas a concienciar a la alta dirección de la compañía en materia de accidentalidad, que posteriormente se comunicaron a los socios comerciales.

- Realizar asistencia técnica para concienciar a los socios sobre el tema de los accidentes durante la manipulación de materiales.

- Implementación de la política de prevención de accidentes, atendiendo a las medidas de prevención recomendadas por los colectivos profesionales.

- Coordinar y supervisar la cobertura de vacunación de los empleados de la empresa en el marco de campañas sanitarias y programas de vacunación periódicos.

- Implementación del apartado de precauciones post-exposición para materiales peligrosos.

- Implementación coordinada de la prevención de accidentes y exposición laboral en los materiales utilizados.

- Realizar visitas médicas de seguimiento a los empleados de la empresa después del accidente.

- Desarrollar medios de comunicación para prevenir accidentes durante la manipulación de materiales.

- Promover las precauciones universales y el uso de equipos de protección individual.

- Controla y mejora continuamente el uso, manipulación, segregación, manipulación segura y eliminación de residuos de los contenedores sólidos.

Los indicadores relacionados con estas actividades son:

- Número de talleres realizados
- El número de accidentes
- Número de revisiones médicas realizadas después del accidente
- Número de elementos sólidos utilizados al mes.

Evaluación

La cultura de la prevención es importante porque promueve la toma de conciencia de nuevos comportamientos y actitudes responsables y respetuosas hacia la protección de la vida y el medio ambiente. Implica una actitud colectiva que sólo puede establecerse a través de un largo proceso social en el que cada individuo es capaz de cambiar la situación de amenaza.

Sin embargo, se recomienda aplicar una cultura de prevención entre los empleados, y hacerlos más cuidadosos en sus actuaciones para evitar accidentes laborales. Esto requiere el compromiso y la participación de todos los empleados de Exsa. Para conseguir el objetivo de mejorar la seguridad y la salud laboral, deben perseguirse los siguientes objetivos:

a) Promover la cultura de la prevención mediante la participación de la dirección y la gestión eficaz.

b) Contribuir a reducir la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales entre los socios empresariales.

c) Implantación de un subsistema de información para la prevención de riesgos laborales en el ámbito institucional.

d) Cambiar la estructura organizativa actual y establecer una nueva dirección orientada a la gestión de todas las actividades de prevención relacionadas con la seguridad y salud laboral.

e) Crear comités multidisciplinarios para alcanzar objetivos comunes en beneficio de los empleados de Exsa.

3.1.5. Modelos de intervención:

Los trabajadores están expuestos a muchos accidentes y enfermedades profesionales. Según datos e informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú es el país con mayor número de accidentes laborales reportados en América Latina, con 13,8 accidentes industriales mortales. En ese contexto, el entorno laboral se ha convertido en uno de los temas más importantes para las empresas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), el entorno laboral se encarga de promover y mantener los mayores niveles de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En otras palabras, pretende proteger la salud de sus empleados mediante un entorno seguro y saludable.

A tal efecto, las empresas deben cumplir con las diferentes obligaciones impuestas por las leyes que regulan el entorno laboral y las normativas establecidas por

el sector en el que operan. En este caso, las estrategias que desarrollen deben incluir la consideración de las habilidades y habilidades laborales. y la salud de tu pareja.

Existen diversos modelos según la intervención profesional, explicaremos los más usados y posteriormente explicaremos y aplicaremos el modelo de crisis, que se usa en el siguiente de trabajo de suficiencia profesional

El **modelo de resolución de problemas**, Este trabajo difiere de los modelos diagnósticos o psicosociales tradicionales en los que defiende el tratamiento de lo que está mal con una persona más que un examen y tratamiento de experiencias ad hoc. Es decir, el modelo se basa en centrarse en los problemas de las personas, no en las propias personas. (Aylwin y Solar, 2018)

El **modelo de intervención sistémico**, Desde su punto de vista, implica una perspectiva sintética de las relaciones que, gracias a los supuestos teóricos del modelo, permite a los profesionales enfrentarse a una serie de contradicciones regresivas que se entienden racionalmente como soporte de la sucesión, si estas contradicciones son ignoradas en la vida c por el método metódico (Campani y Luppi, 2019)

El **modelo de intervención ecológico**, Se basa en la teoría de Bronfenbrenner y revela ampliamente el vínculo entre el núcleo familiar y los factores ambientales. El individuo no puede separarse del sistema en el que se integra: además de la carga genética del individuo, también existen influencias del entorno, incluida la propia familia, que también están condicionadas por factores externos. (De Robertis, 2018)

El **modelo de enfoque de gestión de riesgos**, Es el resultado del desarrollo, no por factores ajenos al proceso de desarrollo o la aparición repentina de agentes, sino el resultado acumulado de los procesos políticos, económicos y sociales que tienen lugar en el territorio, de forma que fomenta la búsqueda de vías . para hacer frente a situaciones peligrosas (Matus, 2018)

El **modelo de acción integral**, Pretende superar la dicotomía entre teoría y práctica, separando el problema del cambio de usuario del servicio de la necesidad de influir en el cambio institucional y social. Así, los usuarios se posicionan en un ecosistema, contexto histórico y sistema sociopolítico concreto; Así pues, el tratamiento no se centra únicamente en factores cognitivos, emocionales y conductuales, sino que tiene en cuenta la influencia específica del entorno más amplio, más precisamente la evaluación y la intervención profesional. (Moran, 2018)

El **modelo centrado en tareas**, Éste es el modelo a utilizar, que nace específicamente en el trabajo social, no de ningún método o disciplina científica, sino que está influenciado por determinadas teorías como la comunicación, la teoría del aprendizaje, la teoría de los roles y el conductismo. Esta plantilla tiene algunas cosas que la diferencian de otras, como objetivos, tareas y tiempo, pero ¿realmente funciona? ¿Cómo ayuda a los usuarios a resolver sus problemas?

Creado en 1978 por los trabajadores sociales William Reid y Laura Epstein, este trabajo demuestra que las intervenciones a corto plazo funcionan mejor que las a largo plazo y abiertas, con algunas es cierto que los usuarios abandonan este servicio de ayuda, ya que los usuarios suelen sentirse frustrados. . . O abandonar el desarrollo superpuesto por varias razones. Así, los modelos orientados a tareas pretenden ofrecer una actuación práctica, a corto plazo y eficaz a partir de objetivos concretos, es decir, definir la acción social junto con la implementación de usuarios y tareas para poder ofrecer soluciones a problemas concretos.

Lo que me sorprende o distingue de esta intervención es que si la tomamos como punto de comparación con otros modelos, centra la intervención en problemas identificados por los propios usuarios más que la comunidad en el diagnóstico que realiza el trabajador. Aquí es donde se concreta una buena interacción y responsabilidad

compartida entre ambos para conseguir mejores resultados después del esfuerzo. Actualmente, este modelo busca que las personas puedan resolver sus problemas y propiciar el cambio ellas mismas participando activamente en las tareas que se les encomiendan, y desarrollándose en su entorno bajo la guía de los trabajadores sociales, lo que es mucho buena porque las competencias de los implicados pueden ser mejoradas.

Depende que las personas tengan dificultades para interactuar con las situaciones sociales, por tanto, el interés viene del exterior, por eso los trabajadores sociales deben entender la relación entre el sistema y su entorno.

De esta manera para el estudio se utilizara el **modelo centrado en tareas**, ya que este modelo de intervención se basa en el concepto básico de identificar primero un problema llamado problema objetivo entre los problemas planteados por los usuarios, después definir y utilizar tareas para resolver el problema, y revisión y negociación continua. El contrato entre el cliente y el trabajador social pretende crear un compromiso para el usuario de cuidar de sus propios intereses y de cumplir con las tareas que se le encomiendan, con plazos fijados a través de la solución, para que estos plazos den sentido de responsabilidad, donde las tareas tienen plazos y fracaso si no se cumplen, crea un efecto de movilización en la asignatura.

De este modo, la atención a la seguridad y salud laboral se dirige a aquellos que no han concienciado y tomado medidas preventivas o correctoras de forma oportuna en el trabajo; Según Centro Comercial Industrial y Fomento de la Atlántida (2019), la seguridad laboral es uno de los aspectos más importantes de la actividad profesional.

Trabajar sin las medidas de seguridad adecuadas puede acarrear graves problemas de salud. En este sentido, a menudo no se presta a la seguridad la atención que merece; Esto puede causar graves problemas no sólo a los empleados, sino también a los empresarios.

La realización de determinadas tareas en el puesto de trabajo puede acarrear riesgos de provocar accidentes laborales. Depende de las características personales y profesionales del trabajador, de la naturaleza de la instalación, de los equipamientos y de las características del puesto de trabajo. Debemos tomar medidas para mejorar la situación.

En los últimos años, los sindicatos han hecho presiones para que las preocupaciones de seguridad laboral se incluyan en la mayoría de acuerdos laborales. Por estos motivos, el gobierno está impulsando políticas de seguridad laboral más estrictas. Las estadísticas muestran que un gran número de inspecciones de trabajo terminan en el incumplimiento de las medidas de seguridad.



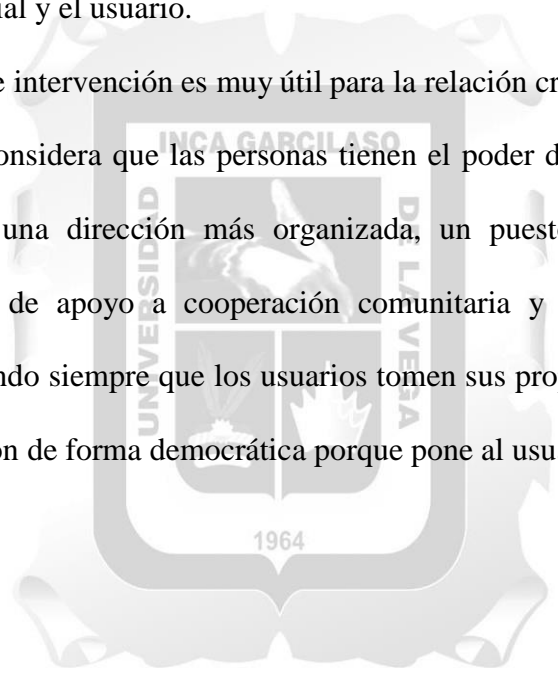
Diseño de las ventajas de una buena seguridad y salud en el trabajo

Los rasgos de exposición son los que hacen efectivo este modelo de intervención, por problemas de relación, insatisfacción con las relaciones sociales, problemas de conducta, etc. Como ya se ha dicho, el problema se presentaba en el tema desde el exterior, y para resolverlo necesitó el apoyo de compañeros y amigos cercanos, lo que hacía más gratificante el trabajo en su entorno.

El beneficio de este tipo de intervención es identificar el problema actual del usuario, más que las emociones o reacciones pasadas, de modo que se pueden conocer las barreras que impiden que el problema se produzca y se pueda identificar su causa raíz.

Básicamente, los elementos principales sobre los que se basa este enfoque son la descripción del problema, la definición del área del problema con la ayuda del usuario, el objetivo de la tarea orientada, el plazo para evitar el fracaso, la parte del usuario que has trabajado mucho durante mucho tiempo, la tarea a realizar, que es una serie de pasos secuenciales para conseguir un objetivo, y un contrato, que es cómo se crea un acuerdo entre el trabajador social y el usuario.

Este modelo de intervención es muy útil para la relación creada entre el usuario y el trabajador social, considera que las personas tienen el poder de resolver sus propios problemas, dándoles una dirección más organizada, un puesto de responsabilidad, limitación y control, de apoyo a cooperación comunitaria y asesoramiento de los trabajadores, permitiendo siempre que los usuarios tomen sus propias decisiones, lo que conlleva la intervención de forma democrática porque pone al usuario en el centro.



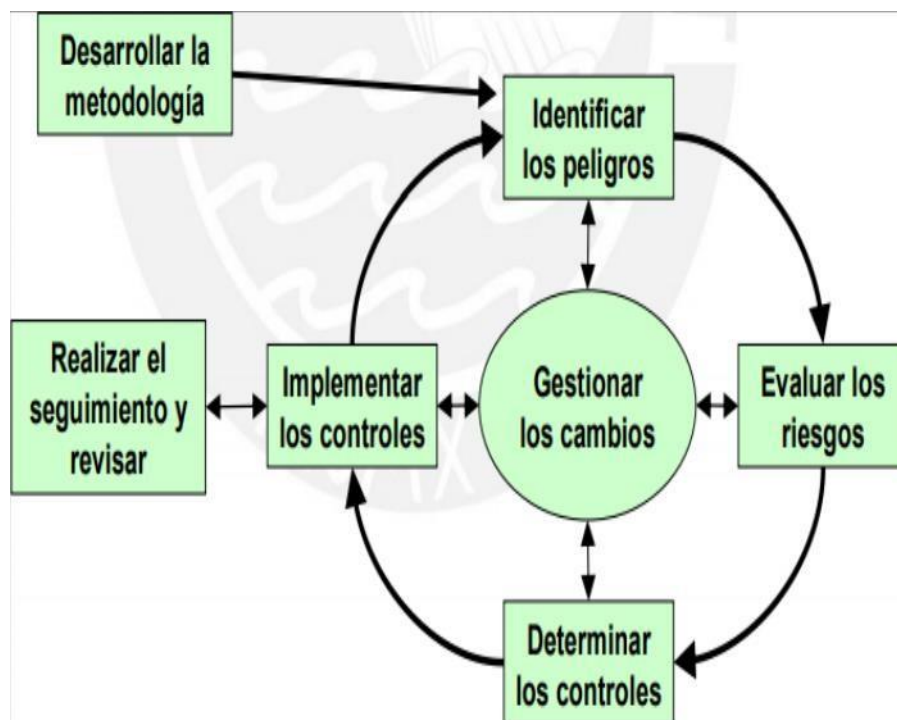


Directrices para la prevención de accidentes laborales en la Empresa Exsa.

La finalidad del formulario es solicitar soporte a través de tareas para que los usuarios puedan alcanzar sus objetivos asignados. Se diferencia, pues, de otros tipos de paradigmas de intervención en los que, en este trabajo, no se busca el cambio de personalidad como objetivo, sino un cambio relacionado con el problema, por lo que no se tienen en cuenta los acompañantes.

Como tal, el modelo de intervención basado en tareas es una excelente opción a la hora de apoyar, formar y trabajar con usuarios que desean resolver conflictos o

problemas porque toma un enfoque optimista de los trabajadores sociales sobre la competencia.



Esquema del sistema del método básico para la prevención de accidentes dentro de la Empresa Exsa.

Tenerlo personalmente y acompañarle en la toma de decisiones que tengan un buen impacto en su vida, mejorando y consolidando sus fuerzas, esforzándose por construir la autoconfianza y aumentar su conciencia personal, aunque necesite el ayuda de un usuario profesional. Quien tiene las claves para poder rendir al máximo y resolver los problemas de su vida de forma significativa, obteniendo una visión de sus habilidades que hay que potenciar para avanzar en cada sesión. La función principal del trabajador social es la de asistente, ayudando al cliente a conseguir lo que quiere en el marco de sus motivos, recursos ambientales, capacidades que has mencionado, servicios y leyes aplicables.

A continuación, se describe las fases del modelo centrado en tareas

a. Fase Inicial:

La parte más sutil de esta etapa es explorar las dificultades y elegir preguntas.

Dificultades de resolución de problemas:

El trabajador social aconseja al cliente que revise sus diversas inquietudes con él.

Elija el nivel de dificultad y su división:

Lista de dificultades para clientes y trabajadores sociales. El cliente elige el nivel de dificultad con el que desea empezar.

Establecimiento de objetivos: una vez determinado el nivel de dificultad, sólo queda fijarse objetivos basados en un comportamiento observable que pueda alcanzarse en menos de tres meses.

b. Planificar las tareas:

Cuando se ha logrado el objetivo del esfuerzo, los trabajadores sociales y los clientes perfeccionan las tareas para conseguir ese objetivo.

Determinar el tiempo: desde la primera sesión, determinar la duración de la intervención con el cliente puede parecer difícil a los participantes.

Desarrollo del contrato: al término de la primera reunión, definir conjuntamente el contrato en términos claros y comprensibles por ambas partes.

c. Fase Intermedia:

La etapa media se caracteriza por la ejecución del contrato celebrado en la primera o segunda entrevista. Trabajando con clientes, los trabajadores sociales se centrarán en secuencias de tareas para conseguir los objetivos.

Métodos: El modelo participativo por objetivos caracteriza el uso de las técnicas utilizadas en el trabajo social y las adapta a las exigencias de las distintas etapas del proceso.

Vidas. Los trabajadores sociales sirven para evaluar el proceso que tiene lugar en cada entrevista y comprobar que las técnicas utilizadas son compatibles con los objetivos que se persiguen.

d. Fase Terminal

Los resultados se evalúan a lo largo de todo el proceso de intervención, pero al final desempeña un papel especialmente importante. En cada entrevista, la trabajadora social repasa con el cliente lo que se ha hecho desde la última vez; Esta evaluación permite al cliente ser consciente de su propio progreso y ganar confianza en sí mismo y en sus capacidades. En el último apartado, se tratan de forma bastante sistemática los siguientes puntos:

Revisar la situación actual

Compare con cómo coincide con el nivel de dificultad y el conjunto de objetivos escogidos en la primera entrevista.

se recuerdan las tareas realizadas y los resultados obtenidos; Se puede preguntar al cliente cómo se sintió durante ese tiempo y cómo ve las cosas ahora.

La trabajadora social concluyó diciendo que el objetivo se había alcanzado y el contrato finalizó en esa fecha tal y como estaba previsto.

El sistema de valores en el que se basa esta relación se centra en la importancia de los requisitos expresados por el cliente: habiendo tenido la oportunidad de examinar su situación y sus dificultades, dice lo que quiere.

3.1.6. Nivel de intención: caso, grupo, comunidad

En este estudio, el nivel previsto es el trabajo social del caso, puesto que se trata de un proceso sistemático de intervención en hechos concretos a nivel individual o familiar, donde se dispone de los recursos necesarios a través de las relaciones sociales de apoyo. derecho. La intervención en este nivel se guía por los principios de individualización, aceptación, autodeterminación, no juicio, respeto y confidencialidad, sabiendo que sus objetivos son la formación, el contexto social, la accesibilidad y el empoderamiento. (Bagu, 2018).

3.1.7. Técnicas e instrumentos:

Como técnica de investigación, se utilizaron entrevistas dirigidas, donde se genera un diálogo entre el trabajador social y los colaboradores participantes, durante el proceso de recolectara la información por parte de los investigadores a través de preguntas abiertas, reflexivas y circulares que pueden revelar categorías de interés investigador a medida que ilumina comportamientos, etapas y críticas en la vida de las personas. vida, que intenta identificar y categorizar problemas, sistemas de valores, comportamientos, estados emocionales, etc.

Para la recolección de información, también se utilizará la Observación con el fin de captar e identificar de manera directa el desarrollo de los procesos, operarios, áreas e instalaciones, materiales, máquinas, etc. Se analizan todos los aspectos en base al tema se seguridad y salud en el trabajo, utilizando como instrumento en la recopilación de datos a través de un Check list que orientó la acción de observar.

Además, el trabajador social se encargará de realizar investigación de campo, para verificar la veracidad y aplicación de las normas, leyes, procedimientos y registros del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la ley peruana N° 29783. Se utilizará como instrumento los Análisis documentarios y registros.

3.1.8. Programas desarrollados en el ejercicio profesional

- **Nombre del programa**

La gestión del trabajador social en Accidentes laborales, es de vital importancia para el colaborador tanto para la organización. Siendo su labor principal como mediador para velar que se cumplan los intereses de ambas partes, logrando el bienestar de los colaboradores para su buen desenvolvimiento en la empresa y poder alcanzar los objetivos de la misma.

Las empresas, tienen establecidos ciertos reglamentos internos, políticas internas que los colaboradores deben de cumplir en relación a los procesos y sus funciones que desarrollan, Siendo la base legal el marco normativo en relación a Accidentes de Trabajo, que se cumplan ciertos puntos establecidos para evitar su incidencia.

- **Justificación del problema**

Es de vital importancia estrechar las relaciones con los colaboradores, a fin de que se sientan comprometidos e identificados con la organización, especialmente cuando se trata de puestos laborales que pueden tener cierto riesgo al realizarlas.

Siendo la Organización en principio y los Profesionales encargados dentro sus funciones, actores importantes en el trabajo a desarrollar con los colaboradores de la Empresa Exsa, se propone a desarrollar acciones para favorecer su desenvolvimiento laboral, brindándoles para ello las herramientas necesarias para su buen desempeño.

Es necesario implementar el desarrollo de talleres, como actividades informativas dirigidas a los colaboradores y jefes de las áreas, involucradas en el Proyecto a fin de brindarles asesorías preventivas correspondientes para que participen de esta tarea capacitándose para posteriormente realizar las réplicas a sus compañeros y poder

implementar, generar y mantener en el tiempo la cultura de prevención en accidentes laborales.

Para el logro de este objetivo, se deben poner en práctica estrategias preventivas innovadoras, relevantes y pertinentes que respondan los colaboradores, poder llegar a ellos con una comunicación asertiva y efectiva, contando con la participación activa de la empresa y jefes de cada área.

- **Objetivos del programa**

Participación de los colaboradores y jefes para fortalecen sus conocimientos en temas de prevención y promoción de Accidentes de Trabajo.

- **Objetivo general y específico**

Identificación de los colaboradores y jefes desarrollan acciones de prevención en Accidentes de trabajo en sus funciones y actividades en la organización.

Analizar la participación de colaboradores y jefes, obtienen una cultura preventiva mantenidas en el tiempo en sus funciones y la organización.

- **Población / sector al que se atendió**

Los colaboradores en el taller tendrán las siguientes características:

Colaboradores y Jefes de las áreas de explosivos, emulsiones y dinamitas.

Colaboradores y Jefes, nuevos o con ingreso a la organización con un tiempo de 1 a 6 meses.

Colaboradores y Jefes que tienen antecedentes de algún tipo de riesgo o contingencia en sus funciones laborales.

Colaboradores y Jefes que tienen condiciones de ser líderes, empáticos, ascendencia y de buena comunicación con sus compañeros del área.

- **Tiempo de desarrollo del programa**

El programa se desarrolló durante 12 meses.

- **Método de intervención:**

La metodología a implementar en las actividades formativas es de carácter preventivo, activo, participativo y vivencial, utilizando las técnicas de inter-aprendizaje, intercambio de experiencias, exposición – diálogo, trabajo en equipo, presentación de casos, lluvia de ideas, feedback; con el acompañamiento de apoyos metodológicos impresos a fin de promover la reflexión crítica y comprometiendo y considerando la participación activa de los colaboradores y jefes de las áreas correspondientes.

- **Modelos de la intervención:**

A continuación, se describe el modelo de intervención profesional dentro de la entidad elegida:

- a) **Investigación:**

Mediante la Lista de Directrices del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral aprobada por el R.M N° 050-2013-TR, se han identificado las siguientes áreas de mejora:

- No existe financiación que permita a los trabajadores contribuir a la seguridad y la salud de los empresarios en el trabajo.
- No existe ningún mecanismo para identificar a trabajadores proactivos interesados en la mejora continua de la seguridad y salud laboral.

- La dirección de una empresa o entidad pública o privada no tiene responsabilidad específica en materia de seguridad y salud laboral.

- Las empresas o entidades públicas o privadas no han desarrollado planes y procedimientos para atender y dar respuesta a las emergencias.

- El empresario no realiza auditorías internas periódicas para comprobar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral se está utilizando correctamente.

- El empresario no da consejos de seguridad y salud en relación con el contrato de trabajo dados los peligros presentes en el puesto de trabajo y los asociados al puesto de trabajo o trabajo del trabajador.

- Alta Dirección: revisar periódicamente el sistema de gestión para garantizar su idoneidad y eficacia.

- Un enfoque de mejora continua no tiene en cuenta: identifique las desviaciones de las prácticas y condiciones seguras generalmente aceptadas. Establecer normas de seguridad. Mida y evalúe periódicamente el rendimiento respecto a los estándares de entidades corporativas, públicas o privadas. Corrección y reconocimiento de los aprendizajes previos.

b) Diagnóstico

En referencia a la identificación de peligros existentes y riesgos latentes, después de la evaluación, el riesgo no observable es del 7%, el riesgo aceptable es del 20%, el riesgo moderado es del 36%, el riesgo mayor es del 29% y el riesgo poco probable es de 8%.

Aunque, en promedio, las empresas no se encuentren en una posición crítica respecto a los riesgos existentes, la proporción de riesgos grandes e insostenibles sigue

siendo alta y tiende a aumentar si no se consideran medidas de seguridad para cada actividad.

c) Ejecución:

El plan de entorno laboral es aprobado, revisado y evaluado por el director general y coordinado con el responsable del entorno laboral. El responsable del entorno laboral es escogido por los socios de la empresa de acuerdo con la Ley núm. 29783.

Exsa dispone de una normativa interna de seguridad y salud en el puesto de trabajo que ofrece orientaciones para prevenir accidentes y enfermedades en el puesto de trabajo derivadas de las distintas actividades que se desarrollen en el puesto de trabajo; y gestión de procedimientos, supervisores de seguridad laboral e inspectores de salud.

Permite, protege y avisa a los empleados, contratistas y/o visitantes de Exsa de los riesgos laborales eliminando y/o controlando las causas de accidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Además, se mejora el rendimiento laboral en la prevención de riesgos laborales, garantizando condiciones seguras y saludables para todas las actividades, mientras que las instalaciones y activos de Exsa se protegen con el objetivo de asegurar la fuente de trabajo y aumentar la productividad.

De esta forma, cumpliendo con la normativa de seguridad y salud laboral de Exsa, es posible establecer normas y procedimientos para evitar eventos adversos, mantener operaciones y producción eficientes, garantizar la coordinación y la secuencia de las actividades, mejorar el rendimiento del trabajo y mantener una seguridad. y un entorno saludable.

d) Evaluación:

La evaluación debe tener en cuenta la información sobre la organización, las características y la complejidad del trabajo, los materiales y suministros utilizados, los equipos disponibles y la salud de los trabajadores, y evaluar los riesgos existentes con criterios objetivos con confianza en los resultados a conseguir. .

La identificación de peligros y las evaluaciones de riesgos serán realizadas por Exsa anualmente, salvo cuando lo solicite o solicite el responsable de seguridad y salud laboral. Estas exclusiones pueden deberse a la adquisición de nuevos equipamientos, cambios o modificaciones de infraestructura, accidentes u otros factores que se hayan abordado adecuadamente.

La alta dirección será responsable de: Establecer, implantar y mantener un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Gestionará los recursos necesarios para realizar todas las actividades del programa anual de seguridad y salud laboral. Impulsará e implementará elementos del Programa de Entorno de Trabajo y en todos los ámbitos será un claro adherente a la Política de Entorno de Trabajo.

El responsable de Seguridad y Salud Laboral será responsable de: Aprobar el reglamento interno de la unidad de ejecución y el Plan anual de seguridad y salud laboral. Asegurar el cumplimiento del entorno de trabajo interno, normas de seguridad y actividades del programa anual de medio ambiente de trabajo. Participar activamente en la realización de las actividades planificadas.

Todo esto se apoya en las siguientes sesiones, cuya finalidad principal es aumentar la concienciación de colaboradores y superiores, de forma que la evaluación y el feedback se hagan de forma continuada a lo largo del proceso.

Contenidos	Objetivos	N° de colaboradores y jefes participantes
1era Etapa: Formación y Sensibilización de los colaboradores y jefes de las áreas explosivos, emulsiones y dinamita		
La importancia de desarrollar una cultura de Prevención en Accidentes Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir los accidentes de trabajo recurrentes, y la importancia de los colaboradores y jefes en prevenirlas. ✓ Planificar la intervención de los cofacilitadores el trabajo con los colaboradores y jefes del área. 	<p style="text-align: center;">90 colaboradores</p> <p style="text-align: center;">3 jefes</p> <p style="text-align: center;">6 supervisores</p>
2da Etapa: Talleres preventivos a colaboradores y jefes		
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocer y describir el rol de los colaboradores y jefes, en la prevención de accidentes laborales y de vital importancia seguir sus funciones y correctamente el uso de su EPP. ✓ Abordaje de las medidas, procesos y políticas internas para la prevención de Accidentes Laborales en la organización. 	<p style="text-align: center;">90 colaboradores</p> <p style="text-align: center;">3 jefes</p> <p style="text-align: center;">6 supervisores</p>
3 Etapa: Monitoreo a los colaboradores y jefes en situaciones vulnerables o de riesgo.		
	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar las sesiones de monitoreo y seguimiento a los casos alertados 	<p style="text-align: center;">90 colaboradores</p> <p style="text-align: center;">3 jefes</p>

	<p>en el área en situación expuesta o de vulnerabilidad en relación a Accidentes de Trabajo.</p> <p>- Desarrollar comunicación e información masiva por los distintos canales de la organización para fomentar la información en prevención de accidentes de trabajo.</p>	6 supervisores
--	---	----------------

- **Recursos**

La selección y estructuración de contenidos han tomado como referencia el documento de “Lineamientos para prevención de Accidentes de la empresa EXSA S.A”.

VI. RECURSOS		
Recursos Materiales	Recursos de Infraestructura	Recursos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Asistencia • Proyector de pantalla • Laptop • Plumones • Hojas A4 • Folders • Lapiceros • Copias • Impresiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorio u Espacio de desarrollo de taller • Equipos multimidia • Laptop 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitador • Colaboradores y jefes co-facilitadores • Profesionales del área de Bienestar Social y Seguridad Ocupacional en el Trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> • Material de Escritorio • Afiche • 		
---	--	--

- **Actividades desarrolladas**

Etapas	Descripción
1era Etapa: Formación y Sensibilización de los colaboradores y jefes de las áreas explosivos, emulsiones y dinamita	<ul style="list-style-type: none"> - Con apoyo de un facilitador con conocimiento en el tema se desarrollan 03 sesiones con duración de 40 min. - Se brinda asesoría a los colaboradores y jefes para su acompañamiento en el desarrollo de los talleres con colaboradores y jefes (contenidos, metodología).
2da Etapa: Talleres preventivos a colaboradores y jefes	<ul style="list-style-type: none"> - Se programa el desarrollo de las sesiones a colaboradores y jefes en prevención de Accidentes laborales, con énfasis en las contingencias recurrentes y de riesgo en la Empresa Exsa. - Ejecución de las sesiones - Intervención de co-facilitadores.
3 Etapa: Monitoreo a los colaboradores y jefes en situaciones vulnerables o de riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Se programa el seguimiento con el equipo multidisciplinario, a los colaboradores y jefes, en situación de vulnerabilidad o riesgo en accidentes de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none">- Intervención de co-facilitadores en los informes y alertas.- Ejecución de las sesiones de seguimiento.
--	---



• **Cronograma de actividades**

Acciones	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
Coordinación para desarrollo de talleres en la Empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de fecha de talleres • Compromiso para recursos. 																																																								
Comunicación a colaboradores y jefes participantes. <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de comunicados, avisos masivos internas para sensibilización a jefes y colaboradores. • Distribución de comunicados para la invitación a jefes y colaboradores. 																																																								

<ul style="list-style-type: none"> Diseño de invitaciones para talleres de sensibilización colaboradores y jefes. 																																
Desarrollo de talleres de Sensibilización en prevención de Accidentes Laborales a colaboradores.																																
Desarrollo de talleres de Sensibilización en prevención de Acc. Laborales a jefes y co-facilitadores.																																
Reporte y evaluación de Talleres de sensibilización.																																
Monitoreo y Seguimiento de los casos en estado de vulnerabilidad en Acc. De Trabajo																																

TALLER DE CAPACITACIÓN CON COLABORADORES Y JEFES DE LA EMPRESA EXSA S.A

OBJETIVOS:

- Reconocer los Accidentes de trabajo laborales, de riesgo en el área que trabajan.
- Describir los accidentes de trabajo y situaciones de riesgo que podrían ocurrir.
- Reconocer y describir el rol de los colaboradores y jefes en prevención de los Accidentes laborales.
- Planificar el trabajo de prevención y promoción de colaboradores, jefes y co facilitadores (Profesionales del área de Bienestar Social y Seguridad Ocupacional).

TEMA	MEDOTOLOGÍA	1 día - PROCEDIMIENTO	Materiales	Tiempo
Inscripción		Los participantes llenan la lista de asistencia y ficha de datos, asimismo se les entrega un folder, folleto como material.	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de asistencia. - Ficha de inscripción. - Folder y lapicero. 	20'

<p>Bienvenida y presentación de proyecto</p>	<p>Exposición diálogo</p>	<p>Presentación Proyecto</p> <p>Explicar a los asistentes que los Accidentes de Trabajo es incidente con consecuencias irreversibles, que afectan directamente al colaborador en su bienestar integral y laboral. Donde intervenimos varios actores para su prevención, co facilitadores (responsables de las áreas), colaboradores, jefes. Y que en el marco del proyecto se implementan acciones preventivas para la prevención de los Accidentes de Trabajo. Asimismo, destacar la participación de los colaboradores y jefes quienes después de ser capacitados, se constituirán en orientadores a sus pares a través de actividades informativas.</p>	<p>Resumen proyecto</p>	<p>40'</p>
<p>Vivenciando nuestras áreas que ocurrieron los Accidentes,</p>	<p>Trabajo grupal</p>	<p>Una breve estadía en los sucesos anteriores</p> <p>Comenzamos esta responsabilidad vivencial en el mundo de la responsabilidad y prevención, de uno mismo, de mis</p>	<p>ANEXO 1:</p> <p>Hoja de orientaciones</p> <p>Cuadro sobre Acc Trabajo.</p>	<p>35'</p>

		<p>compañeros y mi alrededor. : ¿Qué acciones reconozco como peligrosas para mi y mis compañeros?:</p> <p>Cada uno piensa en silencio y trata de responder en forma personal a esta pregunta. A cada jefe se le entregará el cuadro de ejercicio sobre el tema tratado, luego de responderlo se pedirá que de forma voluntaria compartan lo trabajado.</p> <p>La facilitadora motivará la reflexión, resaltando que la prevención de los accidentes de trabajo, nos debe acompañar a cada momento al desarrollar mis funciones, para tener mi bienestar social.</p> <p>Se explicará sobre las dimensiones, incidencias y que medidas tomar.</p>	<p>ANEXO 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto de Acc. Trabajo. - Tarjeta con las acciones que reconozco como riesgo que desencadenen una contingencia laboral. 	
--	--	---	---	--

CAPITULO IV

4.1. Logros obtenidos

En base a los resultados obtenidos se logró lo siguiente:

Por lo que respecta a la cultura de la prevención, los socios lo verán importante porque promueve la toma de conciencia de nuevos comportamientos y actitudes responsables y respetuosas hacia la protección de la vida y el medio ambiente. Implica una actitud colectiva que sólo puede establecerse a través de un largo proceso social en el que cada individuo es capaz de cambiar la situación de amenaza. Es decir, se ha inculcado a los sanitarios una cultura de la prevención que les permite actuar con mayor vigilancia para evitar accidentes laborales. Esto requiere el compromiso y la participación de todos los empleados de Exsa.

Para mejorar aspectos de seguridad y salud en el puesto de trabajo, deben perseguirse los siguientes objetivos:

- a) Promover la cultura de la prevención mediante la participación de la dirección y la gestión eficaz.
- b) Contribuir a reducir la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales entre los trabajadores.
- c) Implantación de un subsistema de información para la gestión de la prevención de riesgos laborales a nivel institucional.
- d) Cambiar la estructura organizativa actual y establecer una nueva dirección orientada a la gestión de todas las actividades de prevención relacionadas con la seguridad y salud laboral.
- e) Crear comités multidisciplinares para alcanzar objetivos comunes en beneficio de los empleados de Exsa.

Desarrollar directrices y políticas a nivel institucional para obtener buenas prácticas de los materiales utilizados en el proceso, en las que es necesario participar y apoyar a la alta dirección y personal general. Los pasos para conseguirlo son:

- Formular y definir funciones, competencias y responsabilidades en el entorno laboral, que son competencias de los distintos niveles de gestión organizativa, mediante las normas internas de seguridad y salud en el trabajo.

- Comunicar y educar a los directivos y ejecutivos, así como a los socios comerciales, sobre los conceptos básicos y los beneficios de la ergonomía y la seguridad.

- Elaborar y difundir información en el departamento sobre los beneficios de la prevención de riesgos laborales.

- Elaboración e implantación de planes de gestión de riesgos en los distintos departamentos de Exsa.

- Sesiones de trabajo con la Comisión de Entorno de Trabajo, que se estableció a través del Plan de Gestión de Riesgos Laborales.

- Supervisar la implantación del plan de gestión de riesgos profesionales.

- Sensibilizar y mejorar la capacidad de la alta dirección y del personal de Exsa en relación a las incidencias durante la manipulación de materiales y la exposición a sustancias patógenas del medio ambiente.

Por tanto, se debe buscar la colaboración directa entre los trabajadores, que se espera que aumente la eficiencia y la eficacia de las actividades.

- Desarrollar procedimientos para controlar el rendimiento y los resultados para conseguir los objetivos marcados.

- Establecimiento de un programa de formación en el puesto de trabajo para los empleados de la empresa.

- Diseñar y publicar manuales de sistemas de gestión de seguridad y salud laboral de acuerdo a las exigencias del Real Decreto núm. 009-2005-TR "Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo".

- Seguimiento y seguimiento de la implementación de los requisitos especificados en el manual del sistema de gestión.

- Establecer una alianza estratégica con el Ministerio de Salud Pública para la transferencia de información, tecnología, formación, etc.; Por lo que respecta a la prevención de riesgos laborales.

- Elaborar documentos técnicos, instrucciones y materiales didácticos para orientar a los empleados en la prevención de riesgos laborales.

- Determinar la necesidad de la documentación técnica existente y actualizarla de acuerdo con la nueva normativa, explicando honestamente la aplicabilidad de estos documentos.
- Formación del personal con la participación del equipo de trabajo del supervisor.

También se ha establecido un subsistema de prevención y gestión de riesgos laborales a nivel de instituciones públicas, con el objetivo de establecer un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre los empleados de las instituciones públicas.

También se han diseñado e implantado procedimientos de comunicación y registro de accidentes y enfermedades profesionales. Paralelamente, el departamento responsable también ha implantado un plan de actividades de difusión y seguimiento para mejorar el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También debería revisarse la estructura organizativa actual para crear un nuevo consejo de administración encargado de gestionar todas las actividades preventivas relacionadas con el medio ambiente de trabajo, la seguridad y la salud en el puesto de

trabajo, con el objetivo de definir las funciones y responsabilidades ejecutivas que deberían centralizarse y tener un mayor protagonismo en la organización. La carretera.

4.2. Conclusiones

Las propuestas de mejora del proceso de implementación del programa de seguridad y salud laboral de Exsa ayudan a reducir la siniestralidad laboral durante la ejecución de los proyectos de vivienda. Se ha comprobado que es necesario e importante que Exsa mejore el proceso de implantación del programa de seguridad y salud laboral para reducir la siniestralidad laboral en futuros proyectos de vivienda.

Asimismo, reducir los indicadores de seguridad que representan la competitividad de la imagen de la empresa. Cada paso puede describirse y analizarse en el diagrama de flujo. Mediante este paso se puede identificar el incumplimiento de la formación, las auditorías internas, la supervisión in situ y la falta de implantación de sistemas de protección colectiva, que se reflejan en altos índices de seguridad.

Tras el diagnóstico inicial corporativo de referencia de Exsa, se determinó que a pesar de la voluntad de la alta dirección de garantizar la seguridad de cada uno de sus trabajadores, más de 50 trabajadores entrevistados confirmaron que esto es así, indicando que la dirección presenta deficiencias en el entorno laboral, en los accidentes que se producen en las actividades laborales diarias.

Al analizar el nivel de riesgo de la empresa, se determinó que las actividades de Exsa relacionadas con diversos ámbitos son aquellas en las que los riesgos son mayores, como 29 riesgos importantes y 8 riesgos inaceptables, si estas cifras no son sorprendentes, pero representan un gran porcentaje, por lo que deben implementarse medidas de control en las actividades anteriores para reducir el nivel de riesgo actual a un nivel aceptable.

Tras presentar la propuesta del plan de entorno laboral, podemos concluir que el objetivo del plan no es sólo velar por la salud física de los empleados, sino también garantizar que se presta mayor atención a la coordinación con la alta dirección. En el lugar de trabajo, esto crea una cultura de seguridad colectiva que mejora la producción y seguridad de la planta.

4.3. Recomendaciones

A continuación, se detalla las recomendaciones:

1. Implicar al director general y animar a todos los miembros de la organización a participar en la planificación y mantenimiento del sistema de gestión de la seguridad y la salud laboral; A fin de hacerlo una obligación para todos ellos para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

2. Revisar y actualizar periódicamente el marco legislativo vigente para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales relacionados con el entorno laboral.

3. Continuar actualizando las directrices y procedimientos para todo el personal implicado en cada proceso para obtener la mayor información posible sobre peligros y peligros para poder proponer e identificar medidas para aumentar los niveles de riesgo.

4. Revisar y actualizar el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral siempre que se modifique las operaciones para garantizar la adecuación del sistema de gestión.

5. Mantener al mismo tiempo el proceso de mejora continua del SGSST, que permitirá identificar errores y conseguir así una reducción de riesgos, accidentes y enfermedades en la organización.

6. Realizar el mantenimiento preventivo en fechas concretas de cada máquina y equipo en uso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Ramos, L. y González Quiroz, D. (2018). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en las normas OHSAS 18001: 2007 y ley 29783, para disminuir el número de accidentes en la empresa metal mecánica SIBAN SRL-CAJAMARCA
- Barranco, C. y Herrera, J. (2019). Planificación estratégica y trabajo social. Trabajo social y salud, (62), 37-62.
- Buiza, C. y Abanto, R. (2018). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir el riesgo de accidentes laborales, en la empresa SAS Import, Lima, 2017 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/12549>
- Camara, R. (2017) Propuesta de mejora de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma OSHA 18000 para una empresa de procesamiento de cristal, caso empresa New Glass S.A [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Curse y Zevallos (2018) Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa YURA S.R.L. basado en la Ley N° 29783 y su Reglamento D.S. N° 005-2012 TR [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Piura].
- Chupillón, C. (2018). Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo según Ley 29783 para reducir accidentes en la empresa Automaq Ingenieros S.R.L.-Cajamarca – 2018 (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/13560>

- Cuesta Tamayo, K. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto*, 7, 38-46. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.837>
- De la Cruz Gutiérrez, F. y Palladini Vargas, D. (2022). Diseño de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir los riesgos laborales en la empresa SAGE ELEC PERÚ SAC. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9578>
- Díaz, M. (2018) Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. 5ta edición. Valladolid. Editorial Lex Nova
- Elías G. (2020). Sistema de Seguridad Industrial para disminuir los Peligros y Riesgos Ocupacionales de una Empresa Maderera según ISO 45001 [Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial y Comercial, Universidad San Ignacio de Loyola] <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/16d5afab-ac6e4114-9eec-d5001acc3cea/content>
- García, O. y Pérez, E. (2022). Diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la Ley N° 29783 para minimizar los accidentes e incidentes laborales en la empresa Industrial JSK Perú E. I. R. L., Cajamarca, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/31049>
- Ituarte, A. (2021). Cuestiones básicas en el proceso clínico de Atención Psicosocial. *Trabajo social y salud*, (72), 5-16.
- Parola, R. (2019). Producción de conocimiento en el trabajo social: una discusión acerca de un saber crítico sobre la realidad social. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio

- Rodríguez, L., Loor, L. y Anchundia, V. (2019). Las funciones del trabajador social en el campo de salud. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2019/02/portoviejo.html>
- Rojas, E. (2018). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley 29783 para minimizar riesgos en la empresa metalmecánica Factoría H & R Servicios Generales E. I. R. L., Trujillo, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/14783>
- Sotelo, A. (2020). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la Ley 29783 para minimizar riesgos en una empresa minera de La Libertad, año 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/27725>
- Tapia, W. (2018) Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Panoro Apurímac. [Tesis de titulación, Universidad Federico Villareal–Lima de Perú]
- Torres, F. (2018) Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa constructora, Amazonas – Perú. [Tesis de titulación, Universidad San Ignacio de Loyola de Lima].
- Pasmíño Ramos, R. y Pretel Culqui, J. (2018). Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N° 29783 en la empresa Industrias Verlim EIRL. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4216>
- Pérez, C. (2020) Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Jaén Gas basado en la normatividad peruana. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Piura]

Yanayaco, M. (2020) Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la ley N°29783 para la empresa industrias agrícolas S.R.L Castilla-Piura. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Piura].

