



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL

Gestión de Bienestar Social y Rendimiento Laboral en trabajadores de una
empresa minera, año 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social

AUTOR

Bachiller Suarez Jeremias, Emily Rosario

ASESOR

Mag. Marín Escalante, Ana Salinoya
<https://orcid.org/0009-0003-6949-5144>

Lima – Perú
2023

Gestión de Bienestar Social y Rendimiento Laboral en trabajadores de una empresa minera, año 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	%	%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	3%
Trabajo del estudiante		
2	Submitted to Universidad Abierta para Adultos	1%
Trabajo del estudiante		
3	Submitted to Universidad Continental	1%
Trabajo del estudiante		
4	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	1%
Trabajo del estudiante		
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	1%
Trabajo del estudiante		
6	Submitted to Universidad de Lima	1%
Trabajo del estudiante		
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
Trabajo del estudiante		

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre y hermanas cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido mi mayor inspiración, es por esas personas cuyas historias de superación y logros me inspiraron a embarcarme en este viaje académico.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre y hermanas cuyo amor y apoyo han sido mi mayor fortaleza. Gracias por comprender mis ausencias y por alentarme a alcanzar mis metas profesionales. Agradezco también a mi asesora Ana Marín por compartir su conocimiento y experiencias.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo de investigación en la modalidad de suficiencia profesional tuvo como objetivo demostrar mi experiencia profesional en la especialidad de Trabajo Social en una empresa minera. El objetivo fue diseñar la implementación del programa “Juego limpio, me cuida y te cuida”, cuyo propósito fue gestionar, sensibilizar, capacitar y comprometer a todo el personal de la empresa minera en realizar un deporte sano.

Desde el inicio de la problemática, se evidenció un alto índice de accidentes y absentismos debido a la presentación de descansos médicos por los accidentes de fútbol, por lo que se ejecutó un programa de intervención con el objetivo de implementar la cultura de bienestar social en las actividades recreativas para los trabajadores de la empresa minera. El presente estudio se basó en una metodología descriptiva, cualitativa y transversal con el diseño del Modelo de Congruencia de Nadler y Tushman, que resultó efectivo para evitar y reducir los accidentes haciendo uso de las canchas deportivas como también mejorar el rendimiento laboral.

Los resultados indicaron una reducción notablemente de casos por accidentes deportivos de un 83% comparando el primer semestre con el segundo semestre del año 2023; asimismo se hizo la comparación del número de casos por accidentes deportivos del año 2022 y 2023 en la que resultó una reducción del 59%. Además, se evidenció que mejoró el rendimiento laboral debido a la reducción de absentismos. Al prevenir y reducir los accidentes deportivos disminuyeron los índices de inasistencias por descansos médicos, faltas y constancias por reposos.

Finalmente, el programa “Juego limpio, me cuida y te cuida” logró cambios sumamente positivos, a través de la gestión del área de Bienestar Social con las herramientas de talleres, y capacitaciones para el juego recreativo, rendimiento y clima laboral en la empresa minera.

Palabras Claves

Intervención, Bienestar Social, accidentes deportivos, estrategias, capacitaciones.

ABSTRACT AND KEYWORDS

The present research work in the modality of professional sufficiency had the objective of demonstrating my professional experience in the specialty of social work in a mining company. The objective was to design the implementation of the program "Fair Play, I take care of myself, and I take care of you", whose purpose was to manage, sensitize, train and commit all the personnel of the mining company to practice healthy sports.

From the beginning of the problem, a high rate of accidents and absenteeism was observed due to the presentation of medical breaks for football accidents, so an intervention program was implemented with the aim of implementing the culture of social welfare in the recreational activities of the workers of the mining company.

The present study was based on a descriptive, qualitative and transversal methodology with the design of Nadler and Tushman's Congruence Model, which was effective in preventing and reducing accidents through the use of the sports fields as well as improving work performance.

The results showed a significant reduction of 83% in the number of sports accidents between the first and second semesters of 2023; a comparison was also made between the number of sports accidents in 2022 and 2023, which showed a reduction of 59%. In addition, it has been demonstrated that work performance has improved due to the reduction in absenteeism. By preventing and reducing sports accidents, the rates of absenteeism due to medical rest, absenteeism and rest certificates were reduced.

Finally, the "Fair Play, I take care of myself and I take care of you" program achieved extremely positive changes through the management of the social area with the tools of workshops and training for recreational play, performance and work environment in the mining company.

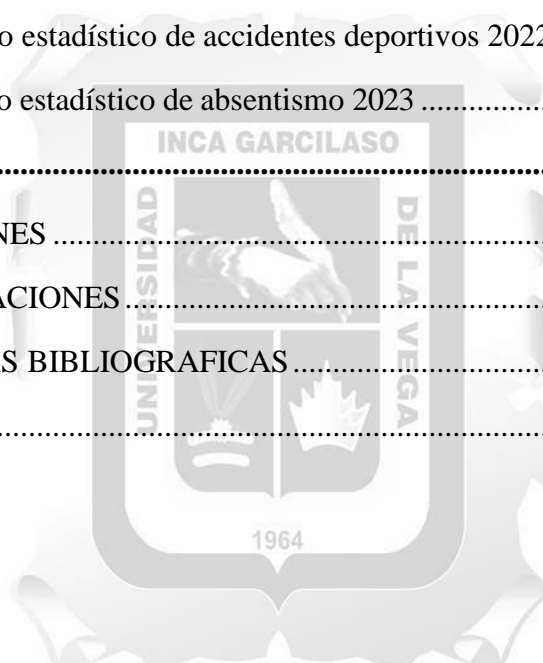
Keywords: Intervention, Social Welfare, sports accidents, strategies, trainings

ÍNDICE GENERAL

1. DEDICATORIA	ii
2. AGRADECIMIENTO	iii
3. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	iv
4. ABSTRACT AND KEYWORDS	v
5. ÍNDICE GENERAL	vi
6. ÍNDICE DE FIGURAS	ix
7. ÍNDICE DE TABLAS	ix
8. INTRODUCCIÓN	ix
9. CAPÍTULO I	xi
10. MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION.....	xi
1.1 Marco histórico	xi
1.1.1. Descripción de la empresa	xi
1.1.2. Descripción del servicio.....	xi
1.1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico.....	xi
1.1.4. Actividad general o área de desempeño.....	xii
1.1.5. Propósito y Valores.....	xii
1.2 Bases teóricas.....	xiv
1.2.1 Gestión Social.....	xiv
1.2.2 Bienestar Social	xiv
1.2.3 Rendimiento Laboral	xv
1.2.4 Accidentes y enfermedades ocupacionales.....	xv
1.3 Marco legal.....	xvi
1.4 Antecedentes del estudio.....	xvii
1.4.1 Antecedentes Nacionales	xvii
1.4.2 Antecedentes Internacionales.....	xviii

1.5	Marco conceptual.....	xix
1.5.1	Actividades Recreativas	xix
1.5.2	Lesiones Deportivas	xix
1.5.3	Empresa Minera	xx
1.5.4	Riesgo Ocupacional	xx
1.5.5	Seguro social.....	xx
11.	CAPITULO II.....	xxi
12.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xxi
2.1.	Descripción de la realidad problemática.....	xxi
13.	Tabla 1: Factores Consecuentes De Los Accidentes Recreativos Ocupacionales	xxii
2.2	Formulación del problema general y específicos.....	xxii
2.2.1.	Problema General.....	xxii
2.2.2.	Problema específico	xxii
2.3	Objetivo general y específicos	xxiii
2.3.1.	Objetivo general.....	xxiii
2.3.2.	Objetivo específico	xxiii
14.	CAPITULO III.....	xxiii
15.	JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	xxiii
3.1	Justificación e importancia del estudio	xxiii
3.2.	Delimitación del estudio	xxiv
16.	CAPITULO IV	xxiv
17.	FORMULACION DEL DISEÑO.....	xxiv
4.1	Descripción del diseño	xxiv
4.2.	Metodología	xxvii
4.3.	Descripción de la Metodología	xxviii
18.	CAPITULO V:.....	xxix

19. PRUEBA DE DISEÑO.....	xxix
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	xxix
5.1.1. Justificación del Programa de Intervención	xxix
5.1.2. Objetivos del Programa de Intervención.....	xxix
5.1.3. Población y Muestra.....	xxx
5.2. Estructura del Programa de Intervención	xxx
5.3. Desarrollo de las acciones del Programa de Intervención.....	xxxiv
5.4. Evaluación	xxxvi
20. Tabla 2: Cuadro estadístico de accidentes deportivos 2023.....	xxxvi
21. Tabla 3: Cuadro estadístico de accidentes deportivos 2022 y 2023.....	xxxvi
22. Tabla 4: Cuadro estadístico de absentismo 2023	xxxvii
5.5. Recursos.....	xxxvii
23. CONCLUSIONES	xxxix
24. RECOMENDACIONES.....	xl
25. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	xli
26. ANEXOS	xliii



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama Estructural.....	xiii
Figura 2: Metodología de investigación.....	xxvii
Figura 3: Gantt del programa de intervención	xxxii
Figura 4: Horario de Pausas activas – entrenador	xxxiii
Figura 5: Horario de Pausas activas – médico ocupacional (SSO)	xxxiii
Figura 6: Sanciones por incumplimiento del programa	xxxiii
Figura 7: Talleres de capacitaciones del área de Bienestar Social	xxxiv
Figura 8: Feria de Salud	xxxv
Figura 9: Entrenamiento – Entrenador de gimnasio	xxxv
Figura 10: Pausas activas - SSO	xxxv
Figura 11: Cronograma de actividades – Empresa minera, 2023.....	xxxviii

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Factores Consecuentes De Los Accidentes Recreativos Ocupacionales	xxii
Tabla 2: Cuadro estadístico de accidentes deportivos 2023.....	xxxvi
Tabla 3: Cuadro estadístico de accidentes deportivos 2022 y 2023.....	xxxvi
Tabla 4: Cuadro estadístico de absentismo 2023	xxxvii

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social en la universidad Inca Garcilaso de la Vega, es una oportunidad para demostrar mi experiencia como profesional en el rubro minero desde el año 2022 hasta la actualidad.

La labor profesional se desarrolla en una empresa de rubro minero que se dedica a extraer cátodos y concentrado de cobre; donde se evidenció como problemática que los colaboradores de la empresa que laboran en una mina, muestran un alto índice de incidencias y accidentes durante su permanencia en el trabajo cuando hacen uso de las áreas recreativas, teniendo como consecuencia ausentismos por descansos médicos, que se traduce un bajo rendimiento laboral; por tanto, se describe la propuesta de un programa de intervención que reduzca notablemente este tipo de eventos para no afectar su desempeño laboral.

A continuación, se presentará la estructura de este trabajo de suficiencia profesional:

En el primer Capítulo, se menciona algunos aspectos de la empresa minera, sus objetivos, funciones, ubicación geográfica, por otro lado, las bases teóricas de acuerdo a la realidad observada en la experiencia profesional; posteriormente seguimos con el segundo capítulo dónde se detalla los problemas que existen en la empresa y los objetivos y alternativas de solución de las mismas; continuamos con el tercer capítulo que nos ayuda a exponer los propósitos de la investigación, a su vez conocer las delimitaciones con el fin de obtener un resultado positivo; durante el cuarto capítulo se refiere a las técnicas que se utilizarán de manera razonable y adecuada según la realidad de la investigación, es decir, donde la idea principal de la investigación se estructura de manera eficiente para obtener logros, luego el quinto capítulo es donde se aplica la propuesta de investigación, con la finalidad de plantear soluciones del objeto de estudio, por último se describe las conclusiones, recomendaciones y anexos.

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

1.1 Marco histórico

1.1.1. Descripción de la empresa

Empresa socialmente responsable que busca consolidarse como una mina de clase mundial. Es un yacimiento de cobre a tajo abierto y de él se extrae concentrado y cátodos de cobre.

Actualmente cuenta con una planilla de 166 mujeres y 1176 hombres, siendo un total de 1342 trabajadores; asimismo cuenta con 2 turnos diurno y nocturno, ubicado en Ica.

1.1.2. Descripción del servicio

Empresa peruana del rubro minero que busca crecer un modelo de negocio excelente con los mejores estándares técnicos para autorizar y aprobar la implementación exitosa de la Mina.

1.1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

Esta empresa de rubro minero se encuentra ubicada en el distrito de San Juan de Marcona, provincia de Nazca y departamento de Ica y su dirección fiscal se encuentra en San Borja, Lima. El 60 % de trabajadores de la empresa minera radican en el distrito de San Juan de Marcona, Ica, el 20% en Lima y el otro 20% en otros departamentos del Perú.

Según los datos del Censo Nacional (INEI, 2020), el Distrito de Marcona cuenta con una población de 18 046 habitantes y continúa siendo un espacio eminentemente urbano, con una población asentada en el área rural. Los grupos etarios con mayor porcentaje de población son los de 10 a 14 años y 25 a 29 años. La población económicamente activa del distrito de San Juan de Marcona se dedica principalmente a la explotación de minas y canteras, comercio al por mayor, construcción, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, entre otras.

La mayor parte de las personas y autoridades o líderes locales entrevistados en el 2011 percibe que la situación del Distrito de Marcona ha mejorado debido al incremento del comercio y las ofertas laborales de trabajo, esperan que mejore debido a la potencial inversión privada asociada a proyectos y unidades mineras, construcción de carreteras, y otros.

1.1.4. Actividad general o área de desempeño

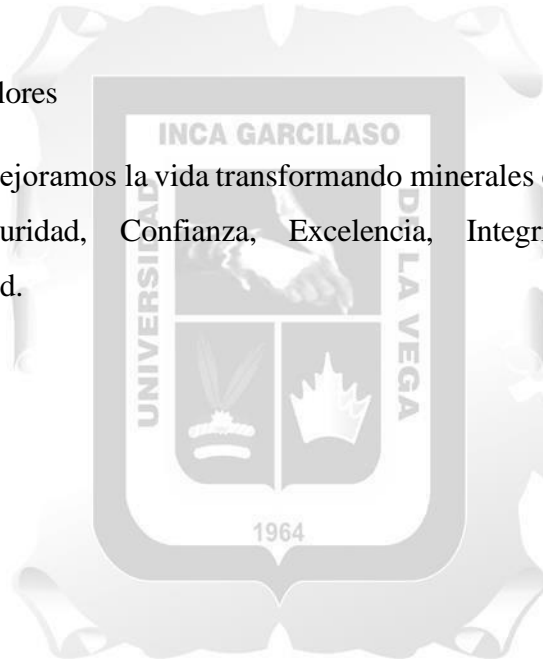
El sistema que ofrece la empresa a sus trabajadores que laboran en la mina es el régimen 10 x 10, según convenio colectivo.

El área de Bienestar Social se encuentra dentro del área de Relaciones Laborales bajo la gerencia de Recursos Humanos.

1.1.5. Propósito y Valores

Propósito: “Mejoramos la vida transformando minerales en bienestar”

Valores: Seguridad, Confianza, Excelencia, Integridad, Compromiso y Responsabilidad.



Estructura Organizacional

Se presenta la siguiente Estructura Organizacional de la empresa.

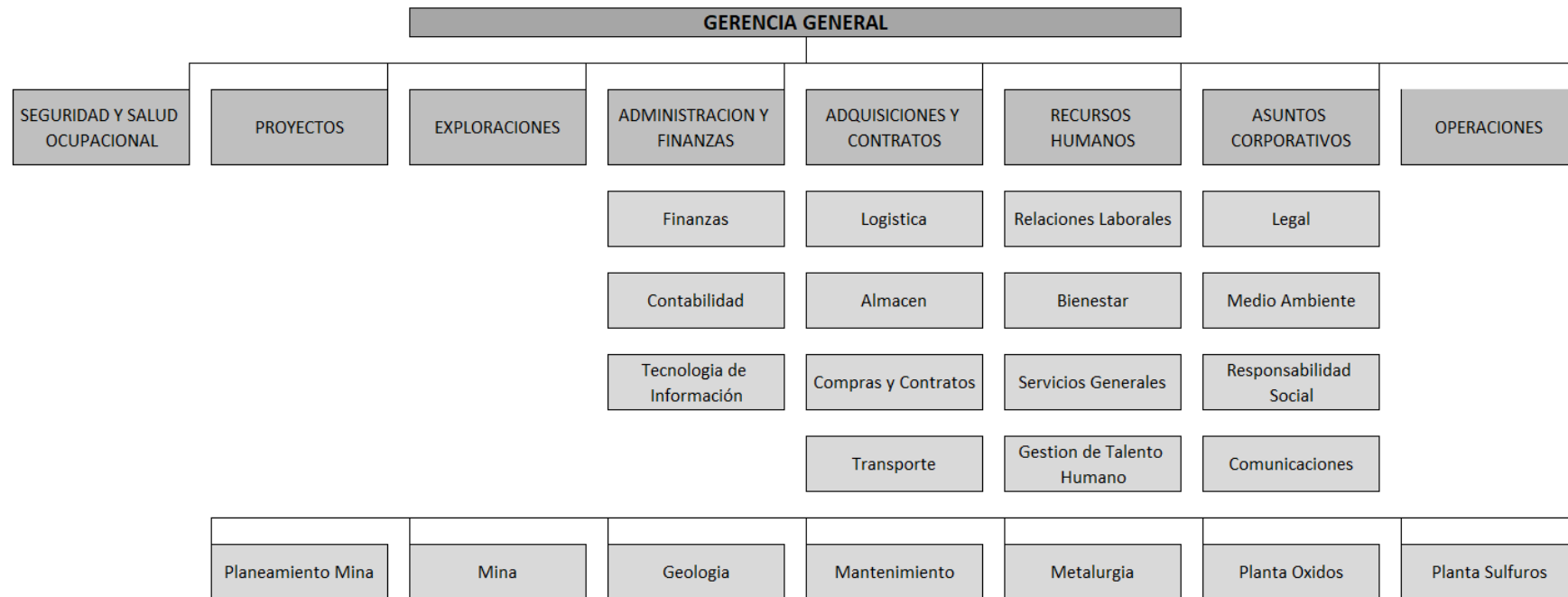


Figura 1: Organigrama Estructural

Fuente: Elaboración propia

Empresa minera

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Gestión Social

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, define Gestión Social como un conjunto de mecanismos que impulsa la Inclusión Social y la vinculación efectiva de la comunidad en los proyectos sociales.

En la actualidad la empresa minera cuenta con el área de Responsabilidad Social que crea un impacto positivo para los habitantes que radican en los alrededores de la mina, por medio de los programas y acciones sociales destinadas a abordar y mejorar las condiciones de vida de la comunidad o un grupo específico. La Gestión social en la empresa se traduce en el desarrollo profesional de trabajadores sociales al servicio de los colaboradores internos.

1.2.2 Bienestar Social

El Instituto Técnico Central (ITC, 2017) hace referencia a Bienestar Social como la mejora de los aspectos que conlleven al desarrollo integral de los empleados, asimismo, a la mejora de su calidad de vida y la de sus familiares. Este enfoque averigua el rendimiento y satisfacción laboral, con la reducción de ausentismos laborales y falta de motivación y entusiasmo de los empleados.

En la empresa minera cuenta con un área de Bienestar Social que tiene como objetivo aportar en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, promover la integración entre ellos, mejorar el clima organizacional para aportar a mantener la estabilidad operacional de la mina. Todo lo mencionado se realiza en base a los programas sociales, relacionamiento con el personal, inspecciones sobre las condiciones de trabajo, campañas médicas, soporte emocional, entre otros.

1.2.3 Rendimiento Laboral

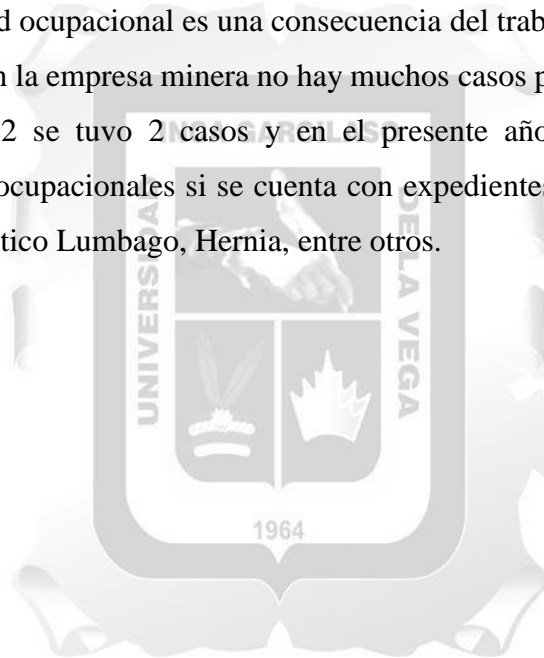
Para (Fadul, 2019) el rendimiento laboral es parte importante del éxito de las compañías y/o empresas, no solo es suficiente evaluar el desempeño, sino que además surge la necesidad de buscar las herramientas para mejorarla.

Se evidenció en la empresa minera que hay alto índice en accidentes deportivos (jugando fútbol) de nuestros trabajadores, generando ausentismos por descansos médicos y en consecuencia bajo rendimiento laboral en la operación.

1.2.4 Accidentes y enfermedades ocupacionales

En el artículo Gestión Sanitaria (Cabo, 2023), determinó que accidentes ocupacionales es toda lesión corporal que el trabajador sufre en su horario laboral y una enfermedad ocupacional es una consecuencia del trabajo.

Actualmente en la empresa minera no hay muchos casos por accidentes laborales, en el año 2022 se tuvo 2 casos y en el presente año ninguno. Referente a enfermedades ocupacionales si se cuenta con expedientes de descansos médicos bajo el diagnóstico Lumbago, Hernia, entre otros.



1.3 Marco legal

1.3.1. N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como Marco Legal en la empresa industrial tomaremos en cuenta la Ley 29783 que tiene como objetivo prevenir los riesgos laborales, brindando seguridad y protección garantizada a los colaboradores de instituciones públicas o privadas.

1.3.2. Política de comportamiento seguro y cultura de seguridad

A fin de impulsar comportamientos seguros y una cultura de seguridad con cero accidentes, la mina emitió la presente política con el fin de reconocer algún comportamiento peligroso dentro o fuera del trabajo que genere un accidente.

1.3.3. Política de Derechos Humanos

La empresa minera establece la Política de Derechos Humanos que tiene como objetivo respetar los derechos y libertades de todas las personas, donde se impulse una cultura de respeto e implementar medidas que les permita identificar, evitar, mitigar, etc.

1.3.4. Política de Diversión e Inclusión

La empresa minera emitió esta política, como compromiso en generar un espacio de trabajo diverso e inclusivo que potencie el talento y la individualidad de todo su personal.

1.3.5. Política del Derecho a decir NO

La presente empresa minera tiene como política el derecho a decir NO con el fin de que el trabajador pueda negarse a efectuar un trabajo que ponga en peligro su vida o su salud.

1.4 Antecedentes del estudio

1.4.1 Antecedentes Nacionales

Según el estudiante (Valle, 2019) de la Universidad San Martín de Porres, en su investigación “El Desempeño Laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en Administración en estudiantes universitarios adultos” su objetivo fue determinar la relación entre Desempeño Laboral y las competencias actitudinales de los estudiantes de la Universidad Ricardo Palma durante. Metodología: Fue una investigación de diseño observacional no experimental, inferencial, descriptivo, transaccional y correlacional. Población: Se contó con 100 participantes. Resultado: Se observó que más de 70 estudiantes del último ciclo del Programa EPEL tiene una buena calidad de trabajo y el 30 tiene una calidad de trabajo regular. Conclusión: Se evidenció que, a pesar de tener una buena competencia conceptual, procedimental y hasta actitudinal, el desempeño laboral puede ser regular o malo.

Los estudiantes (Tamayo & Romero, 2019) de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en su investigación sustentaron sobre el Clima Laboral Y El Desempeño De Los Colaboradores De La Superintendencia De Mercado De Valores - 2019, determinó la relación entre el rendimiento laboral y el desempeño de los colaboradores de la institución, ya que intenta responder el problema fundamental a través de la aplicación, descripción basada en la realidad, Por lo tanto se determinó que el clima laboral se relaciona directamente con el desempeño de los colaboradores, siendo presentada por una correlación moderada de 0.67% ya que genera un enfoque positivo en los colaboradores generando el reconocimiento de sus labores empleadas en el área de trabajo.

Para los alumnos (Huaman & Ñaupá, 2019) de la Universidad Autónoma de Ica, en su tesis Relación Entre Motivación Y Rendimiento Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público Chíncha – Chíncha, 2019, su objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral, en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público. Metodología: Estudio correlacional, porque permite definir ambas variables si están relacionadas o no.

Población: 71 trabajadores, y la muestra que se aplicó a 60 trabajadores. Resultados: Se observó en la hipótesis general el valor de significancia es $0.004 < 0.05$; Se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa, es decir, si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha 2019. Se concluyó que se aceptan las Hipótesis específicas, ya que Se pudo visualizar los resultados de los estadísticos que si existe relación en los trabajadores aporta información a la investigación, genera un resultado correcto.

1.4.2 Antecedentes Internacionales

Fadul, A. (2019) de la Universidad Andina Simón Bolívar en su TESIS Relación De La Satisfacción Profesional Y El Rendimiento Laboral De Los Empleados Del Departamento De Conciliaciones De Una Entidad Financiera, En El Año 2019 Ecuador, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la satisfacción profesional en el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliación de una Entidad Financiera. Metodología: fue descriptiva ya que se estudiaron situaciones y actitudes preponderantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas; además, permitió establecer el grado de relación que pudo existir entre dos o más variables, es decir, entre satisfacción y rendimiento laboral. Resultados: Arrojó encontramos que la satisfacción laboral si influye de manera directa en el rendimiento laboral, ya que se ha corroborado que el grado de satisfacción para desempeñarse es efectivo. Se concluyó que se evidenció un alto porcentaje de colaboradores que se encontraban insatisfechos y desmotivados de sus funciones de trabajo, debido al mal liderazgo y la devaluación de los beneficios que ofrece la empresa.

Según los estudiantes (Manjarres, Boza, & Mendoza, 2020) de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en su tesis La Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Empleados De Los Hoteles En El Cantón Quevedo, tuvo como objetivo diagnosticar cómo influye la motivación laboral en el rendimiento de cada trabajador de los hoteles. La metodología utilizada es descriptiva. Se utilizaron métodos teóricos como el analítico sintético y el histórico lógico; los instrumentos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios. Resultado: se pudieron observar factores de motivación comunes, así como la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles objeto de estudio. Asimismo, se afirmó que los factores incidentes sobre el

desempeño laboral de una empresa hotelera, se observó elementos tangibles e intangibles que pasaron por las características individuales del trabajador.

Para (Amado, Silvia, & Barrientos, 2020) de Colombia de la Universidad FESC, presentó en su tesis La Motivación Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Agropecuaria De Norte De Santander – Coagronorte Ltda, se obtuvo como objetivo identificar la importancia que tiene motivar adecuadamente al personal, estudiar los factores motivacionales que se presentan y finalmente proponer estrategias motivacionales dentro de la empresa. Metodología: Enfoque cualitativo con el fin de descubrir, comprender y lograr interpretar experiencias y motivaciones que para los trabajadores resulten agradables o desagradables, se utilizó como instrumento la aplicación de encuestas. Resultados: Se pudo evidenciar que para que los trabajadores es importante ser motivados no solo con una remuneración sino otorgándoles reconocimientos.

1.5 Marco conceptual

1.5.1 Actividades Recreativas

Las actividades recreativas son muy importantes en la vida del ser humano, no solo como alivio de las tensiones del día a día o disfrutar el tiempo libre, sino también como ejercitación y dinámica de aprendizaje.

1.5.2 Lesiones Deportivas

Son las lesiones que ocurren durante la participación de actividades físicas o deportes que hagan daño al organismo, ya sea psicológico o físico. Algunas ocurren accidentalmente, pero otras resultan debido a las malas prácticas o falta de entrenamiento previo al realizar el deporte.

1.5.3 Empresa Minera

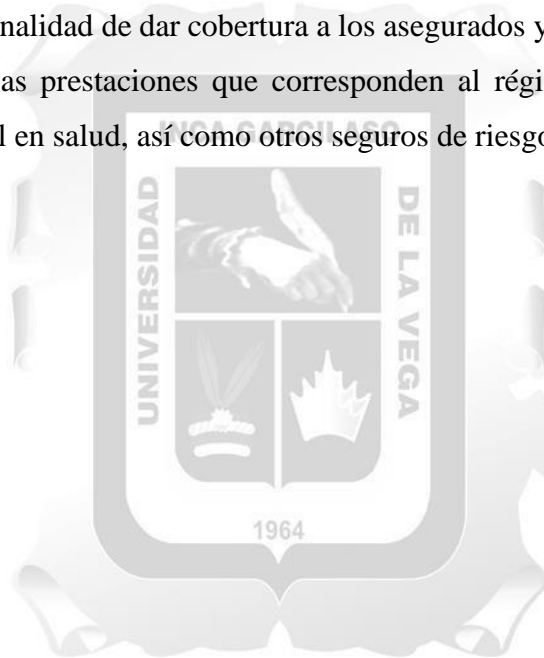
Las empresas mineras realizan diversas actividades para transformar materias primas que sirven para la elaboración de productos terminados.

1.5.4 Riesgo Ocupacional

^ Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (2018), llama riesgo ocupacional a la probabilidad que de la exposición a un factor peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

1.5.5 Seguro social

Organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, con la finalidad de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través de diversas prestaciones que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en salud, así como otros seguros de riesgos humanos.



CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

Este trabajo de investigación se desarrolla en una empresa minera de yacimiento de cobre a tajo abierto y de él se extrae concentrado y cátodos de cobre e inicialmente nació como un proyecto en conjunto con otras divisiones mineras.

Se describe la problemática que los colaboradores de la empresa que laboran en una mina muestran un alto índice de incidencias y accidentes durante su permanencia en el trabajo cuando hacen uso de las áreas recreativas, teniendo como consecuencia ausentismos por descansos médicos, que se traduce un bajo rendimiento laboral; por tanto, se describe la propuesta de un programa de intervención que reduzca notablemente este tipo de eventos para no afectar su desempeño laboral.

Por lo mismo es importante tener en cuenta que este tipo de accidentes impacta de manera significativa en la empresa produciendo alta demanda de ausentismo por descansos médicos, afectando su salud y rendimiento laboral; en base a esto, el área de Bienestar Social deberá enfocarse en esta problemática con el fin de reducir notablemente este tipo de accidentes, entre otros.

A continuación, se detallan las consecuencias referentes al alto índice de incidencias y accidentes haciendo uso de las áreas recreativas de una empresa minera:

**FACTORES CONSECUENTES DE LOS ACCIDENTES RECREATIVOS
OCUPACIONALES**

Consecuencias	Porcentajes
Baja productividad laboral	10%
Absentismos	30 %
Contratación externa para reemplazo	10 %
Accidentes comunes: como esguinces, fracturas y contusiones	35 %
Sobre carga laboral	15 %
Total:	100 %

**TABLA 1: FACTORES CONSECUENTES DE LOS ACCIDENTES
RECREATIVOS OCUPACIONALES**

**Fuente: Elaboración Propia
Empresa Minera**

En la tabla podemos evidenciar que el indicador más alto de las consecuencias por accidentes se traduce en signos corporales con un 35% que impiden la continuidad de su labor como operario; del mismo modo el indicador ausentismo con un 30% y, por ende, la baja productividad laboral se evidencia en un 10%.

2.2 Formulación del problema general y específicos

2.2.1. Problema General

¿Cuál es el diseño metodológico para la Gestión de Bienestar Social y Rendimiento Laboral en trabajadores de una empresa minera?

2.2.2. Problema específico

¿Cuál es el programa de intervención para disminuir los accidentes y elevar el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa minera?

2.3 Objetivo general y específicos

2.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es el diseño metodológico para la Gestión de Bienestar Social y Rendimiento Laboral en trabajadores de una empresa minera.

2.3.2. Objetivo específico

Describir cuál es el programa de intervención para disminuir los accidentes y elevar el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa minera



CAPITULO III

JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

3.1 Justificación e importancia del estudio

La empresa de rubro minero proporciona espacios recreativos dentro del mismo campamento con el fin de promover la productividad, la socialización, etc. La empresa objeto de estudio tiene la finalidad de velar por el bienestar de todo su personal y de presentar un programa o plan de acción si se evidencia algún factor que pone en riesgo su desempeño laboral o su bienestar.

El presente trabajo de investigación se justifica conforme a la problemática presentada en la empresa minera con el objetivo de garantizar un trabajo de excelencia, manteniendo el alto rendimiento y evitando cualquier tipo de evento que ponga en riesgo la salud y bienestar de todo su personal, por lo cual es importante iniciar sensibilizando, concientizando e implementando un plan de acción para reducir la cantidad de accidentes recreativos. La propuesta se enfoca en diseñar un programa que nos permita sensibilizar

y a concientizar al personal en hacer un buen uso de los espacios recreativos y en realizar un deporte tranquilo sin accidentes.

3.2. Delimitación del estudio

El estudio se realizó en el año 2023 en una empresa de rubro minero ubicada en el distrito de San Juan de Marcona, departamento de Ica. Dispone de colaboradores administrativos técnicos y operadores.

La empresa minera esta constituida por profesionales de carreras diversas dentro del área administrativa y técnicas. En el caso de operadores el personal cuenta con solo la educación secundaria. El personal del rubro minero esta conformado por hombres y mujeres, en edades entre los 23 a 58 años, con alta experiencia en el mismo rubro.



CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

El realizar un programa de intervención a colaboradores de una empresa del rubro minero involucra una estructura y para cada paso de esta secuencia, es necesario el uso de diferentes acciones, metodologías y procedimientos que son importantes para el desarrollo exitoso de cada fase del programa.

El diseño planteado para el presente trabajo de investigación es descriptivo y transversal porque se desarrolló durante un año, con un modelo que pretende dar solución a una problemática dentro de un área o lugar específico.

4.1 Descripción del diseño

En respuesta a la problemática identificada sobre reducir notablemente los accidentes en las canchas deportivas jugando futbol en una empresa minera, se ha tomado como diseño de intervención el modelo de congruencia de **Nadler y Tushman** que busca analizar y comprender las causas y consecuencias con el fin de lograr los objetivos y metas organizacionales.

Sinikovic (2020) Considera que la gestión para transformar una organización se logra mediante lineamientos corporativos y a través de las personas; en esta versión actualizada se tiene una visión global con múltiples estrategias competitivas, múltiples relaciones congruentes entre la gente, cultura, organización, estrategias, entre otros.

David Nadler se centra en la alineación interna de la organización, mientras que Michael Tushman se centra en cómo las organizaciones pueden equilibrar la explotación de sus recursos actuales con la exploración de nuevas oportunidades para mantenerse competitivas. A continuación, se mencionará los elementos importantes que el Modelo de Congruencia de Nadler y Tushman tiene:

1. Entorno: La empresa minera promueve mucho el relacionamiento, integración, confraternidad y confianza a todo su personal y socios estratégicos.
2. Cultura Organizacional: La empresa minera fomenta mucho la seguridad, respeto, libertad de expresión, la productividad, desarrollo personal, aprendizaje, entre otros.
3. Recursos Humanos: Incluye la gestión de personal, la capacitación, la motivación y la gestión del talento humano, asimismo, elabora programas, proyectos sociales y actividades para el bienestar de sus colaboradores.
4. Estrategia: La empresa minera tiene como misión en generar valor transformando minerales de manera sostenible y con una visión de desarrollar y operar activos mineros de clase mundial, siendo como uno de los mejores referentes en términos de seguridad, eficiencia operativa, mucha responsabilidad socioambiental y desarrollo.
5. Sistemas y Procesos: La empresa minera elabora procedimientos y métodos para llevar a cabo sus actividades del día a día, o cuando se identifica algún obstáculo que limite a que sus trabajadores puedan ejecutar sus funciones de trabajo.

El modelo de Nadler y Tushman (Pardo, 2018) tiene como herramienta la evaluación de desempeño, examinando la igualdad y lineamientos entre varios elementos. Enfatiza la importancia de los factores internos y externos para lograr un crecimiento y una adaptación positiva.

Sostiene que el éxito de una organización depende del grado de congruencia entre cuatro componentes claves:

- **Tarea:** Hace referencia a un objetivo, meta o al plan de acción para lograr algo en específico.
- **Personas:** Son los individuos a quien va dirigido el programa.
- **Estructura:** Es el conjunto de mecanismos que se utilizará para cumplir los objetivos propuestos.
- **Cultura:** Es el constante seguimiento y monitoreo que se realizará al plan de acción y a los resultados.

En base a lo ya expuesto se ha diseñado como modelo de mediación de un programa de intervención denominado “Juego limpio, te cuido y me cuido” que tiene como proposito principal sensibilizar, concientizar y tener el compromiso de todo el personal en cumplir los lineamientos y plan de acción para reducir este tipo de accidentes que solo tiene como consecuencia un bajo rendimiento laboral, ausentismos y entre otros.

El programa: “**Juego limpio, te cuido y me cuido**” planteará los siguientes componentes claves del Modelo de Nadler y Tushman:

- 1. Tarea (Participación)** Se fomenta la participación activa de todos los colaboradores de la empresa minera. Esto incluirá reuniones regulares y grupos de trabajo conjunto de manera quincenal (Mina, Planta Sulfuros, Planta Oxidos, Mantenimiento, Geología, Exploraciones, Soporte Administrativo, Planeamiento, Metalurgia y Proyectos).
- 2. Persona (Capacitación y Desarrollo):** Se ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo personal a los trabajadores. Las charlas que abordarán son: Presentación del Programa, videos cortos que muestren situaciones de juego seguro versus situaciones peligrosas, penalidades por no cumplir con el plan de

acción del programa, adicional a ello se contará con especialistas (enfermeros ocupacionales) brindará pausas activas durante las charlas y los entrenadores del gimnasio realizarán calentamiento de entrenamiento antes del uso de las canchas deportivas.

- 3. Estructura (Comunicación Efectiva):** Se establece canales de comunicación efectiva para los trabajadores, por correo electrónico, vía WhatsApp **una vez por semana** con un contenido de retroalimentación constante del plan de acción. Asimismo, se incluirá testimonios de las personas que hayan tenido accidentes por no hacer un buen uso de las canchas deportivas.
- 4. Cultura (Evaluación Continua):** Se implementa un sistema de evaluación mediante un registro de datos de los accidentes (Accidentes Comunes), reporte del área médica continua para medir el impacto del “**Programa de juego limpio, te cuido y me cuido**”. Los resultados de la evaluación se utilizarán para mejorar el programa de manera continua.

Este diseño nace como un proceso dinámico, activo y flexible que busca crear un ambiente y cambio positivo, con la finalidad de salvaguardar la seguridad y bienestar de sus colaboradores como también mejorar el rendimiento laboral.

4.2. Metodología

La metodología usada en esta investigación se fundamenta en un enfoque descriptivo, cualitativo y transversal. Este enfoque metodológico permitirá reducir considerablemente los accidentes deportivos, asimismo, contar con el compromiso de todo el personal en realizar un deporte sano.

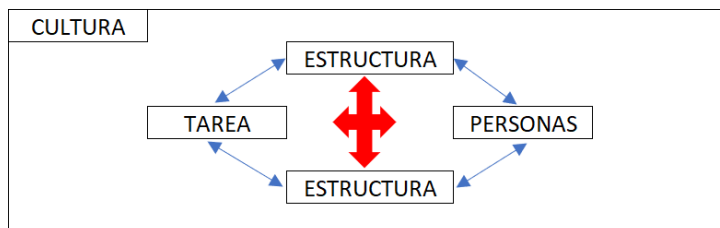


Figura 2: Metodología de investigación
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

En la figura se observa que la Tarea (participación) y persona (capacitación y desarrollo) trabajan en conjunto en base a la estructura (comunicación efectiva) y todo ello se encuentra dentro de Cultura (evaluación continua) en la cual el panorama es amplio que nos permite verificar el avance optimo del programa.

4.3. Descripción de la Metodología

Investigación Descriptiva: (Muguiru, 2022) Refiere que una investigación descriptiva se encarga de describir la naturaleza, en base a una metodología de creación de preguntas y análisis de datos que se lleva a cabo sobre el asunto. Por lo tanto, se utilizará esta investigación para comprender y describir el **“Programa de juego limpio, te cuido y me cuido”** con las características de la situación actual y el compromiso de los trabajadores de la empresa minera.

Investigación Cualitativa: Para (Muguiru, questionpro, 2022) la investigación cualitativa es una metodología con un enfoque subjetivo que permite profundizar la investigación para saber cómo piensan y sienten las personas.

Se utiliza un enfoque cualitativo debido a que se utilizará una comprensión de las aventuras y perspectivas de las personas accidentadas para sensibilizar a todo el personal de la empresa minera, asimismo, el seguimiento y monitoreo constante al realizar cada plan de acción.

Enfoque Transversal: Según (Ortega, 2020) el enfoque transversal analiza la información y los datos en un tiempo y población determinado. En el presente trabajo se realizará un enfoque transversal porque se aplicará la técnica para recopilar datos, entrevistas y evidencias en diferentes meses del 2023, como también se evidenciará las mejoras debido al programa y compromisos de los trabajadores de la empresa minera.

CAPITULO V:

PRUEBA DE DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

El “**Programa de juego limpio, te cuida y me cuida**” surge en respuesta al desafío de reducir la cantidad de accidentes haciendo uso de las canchas deportivas y el compromiso de los trabajadores de realizar un deporte sano de la empresa minera.

Seguidamente, se describe la justificación del programa de intervención, los objetivos ya planteados, la población y muestra específica, la estructura del programa y el desarrollo del plan de acción elaborado.

5.1.1. Justificación del Programa de Intervención

La aplicación de este Programa se desarrolla para concientizar, sensibilizar, capacitar y comprometer a todo el personal de la empresa minera en realizar un deporte sano.

- La participación activa de todo el personal es crucial para el desarrollo del trabajo de investigación Gestión de Bienestar Social y Rendimiento Laboral.
- Los hallazgos de la investigación respaldan la necesidad de estrategias específicas para mejorar el compromiso de los trabajadores de la empresa minera a realizar un deporte sano con el fin de reducir los accidentes en las canchas de fútbol.
- La mejora del compromiso de los trabajadores en cuidarse, para que su rendimiento laboral sea óptimo.

5.1.2. Objetivos del Programa de Intervención

Objetivo General:

Implementar la cultura de bienestar social en las actividades recreativas para los trabajadores de la empresa minera.

Objetivo específico:

- Diseñar y aplicar el programa de intervención con las estrategias para concientizar a los trabajadores sobre el juego limpio para disminuir los accidentes laborales.
- Capacitar a todo el personal de la empresa minera, operadores y personal administrativo, para brindar información referente a los lineamientos que se tiene del programa, alineados con las jefaturas de las áreas de Recursos Humanos y Seguridad Salud Ocupacional.
- Sensibilizar a todo el personal de la empresa minera a realizar un deporte sano, sin agresiones y accidentes.

5.1.3. Población y Muestra

El programa de intervención “**Programa de juego limpio, te cuido y me cuido**”, maneja la población de una empresa minera ubicada en el departamento de Ica, provincia de Nazca, con un total de 1400 trabajadores entre ambos géneros; la muestra representativa para el estudio son 800 personas que hacen uso de las canchas deportivas que labora en la empresa minera.

5.2. Estructura del Programa de Intervención

El presente Programa de Intervención es un componente importante, basado en el diseño modelo de congruencia de Nadler y Tushman, ya que establece las acciones para lograr las metas y objetivos propuestos. Por lo tanto, en esta sección se define el proceso de realización de las estrategias estructurales, resaltando dos elementos importantes: Gantt del Programa, horario del entrenador del gimnasio y de especialistas que llevarán a cabo pausas activas.

Horario de entrenamiento - Entrenador de Gimnasio								
Turno	Hora	Semanal						
		Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
DIA	8:00 a.m.	Mina	Planta Sulfuros	Mina	Planeamiento	Mina	Planta Sulfuros	Mina
	9:00 a.m.	Mantenimiento	Geología	Planta Oxidos	Metalurgia	Mantenimiento	Geología	Planta Sulfuros
	10:00 a.m.	Planta Oxidos	Mina	Mantenimiento	Mina	Planta Oxidos	Mina	Proyectos
NOCHE	7:30 p.m.	Mina	Planta Sulfuros	Mina	Planeamiento	Mina	Planta Sulfuros	Mina
	8:30 p.m.	Mantenimiento	Administrativos	Geología	Metalurgia	Mantenimiento	Exploraciones	Administrativos
	9:00 p.m.	Planta Oxidos	Mina	Mantenimiento	Mina	Planta Oxidos	Mina	Proyectos

Figura 4: Horario de Pausas activas – entrenador
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

Horario Pausas Activas - Medico Ocupacional							
Hora	Semanal						
	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
7:00 a.m.	Mina	Mantenimiento	Mina	Mantenimiento	Mina	Mantenimiento	Mina
8:00 a.m.	Administrativos	Proyectos	Administrativos	Proyectos	Administrativos	Geología	Administrativos
9:00 a.m.	Metalurgia	Planta Sulfuros	Planeamiento	Planta Sulfuros		Planeamiento	Exploraciones
10:00 a.m.							
4:00 p.m.							
5:00 p.m.			Planta Oxidos		Planta Oxidos		Metalurgia
6:00 p.m.	Mina	Mantenimiento	Mina	Mantenimiento	Mina	Mantenimiento	Mina

Figura 5: Horario de Pausas activas – médico ocupacional (SSO)
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

SANCIONES:
1. Tercer caso reportado por Tópico de lesión se cierra los campos deportivos por 1 guardia/ 1 mes al área involucrada.
2. Restringir el uso de los campos deportivos a cada persona lesionada por 3 meses, en caso de incumplimiento se aplica las medidas correctivas de la
3. Si el colaborador no realiza un entrenamiento previo antes ingresar a las canchas será amonestado y prohibido de hacer uso de las canchas

Figura 6: Sanciones por incumplimiento del programa
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

5.3. Desarrollo de las acciones del Programa de Intervención

El desarrollo de las acciones del Programa de Intervención contiene los siguientes periodos:

PROGRAMA DE JUEGO LIMPIO, TE CUIDO Y ME CUIDO				
Propuesta de Bienestar Social	Ejecutar el plan de acción para disminuir los absentismos debido a los accidentes haciendo uso de las canchas deportivas y prevenir los accidentes en esta empresa.			
Primera Capacitación	Presentación del Programa y testimonios			
Tema	Explicación de programa y plan de acción como también los testimonios de los colaboradores que hayan tenido accidentes.			
Motivo	El motivo es informar a los colaboradores del programa para que tengan			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Concientizar y sensibilizar al personal.	Capacitación / Dinámicas	Con ayuda del área de Capacitaciones y comunicaciones se realizó la charla de manera presencial y virtual.	micrófono, parlante, mesas sillas, personal capacitado, proyector, entre otros.	10 minutos, en la mañana y noche.
Segunda Capacitación	Videos cortos que muestren situaciones de juegos			
Tema	Juego Seguro VS Situaciones peligrosas			
Motivo	Educar al personal de como tener un juego tranquilo			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Educar al personal en realizar un deporte sano	Capacitación / dinámicas	Con ayuda del área de capacitaciones, comunicaciones y entrenador del gimnasio, se realizó la charla de manera presencial y virtual.	micrófono, parlante, mesas sillas, personal capacitado, proyector, entre otros.	15 minutos en la mañana y noche.
Tercera Capacitación	Penalidades por no cumplir con el Programa.			
Tema	Penalidades por faltas y/o incumplimiento del programa.			
Motivo	Sancionar al personal que no cumpla con las reglas y/o plan de acción.			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Evitar los accidentes deportivos de los colaboradores haciendo uso de las canchas de fútbol.	Capacitación / dinámicas	Con ayuda del área de capacitaciones y comunicaciones se realizó la charla de manera presencial y virtual.	micrófono, papeles, parlante, mesas sillas, personal capacitado, proyector	10 minutos, en la mañana y noche.

Figura 7: Talleres de capacitaciones del área de Bienestar Social

Fuente: Elaboración propia

Empresa minera

<i>Feria de salud</i>	Feria: "Tu salud primero"			
Motivo	Promover la salud, información, cuidados preventivos de una manera efectiva.			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Fomentar la vida saludables y evitar prácticas de riesgo	Stand de especialidades y dinámicas	Con ayuda del área de Seguridad y salud ocupacional se realizó de manera efectiva la feria de salud.	Microfono, parlante, mesas, hojas, lapiceros, camillas, biombos, entre otros.	6 horas: desde las 10:00 a.m. hasta las 4:00 p.m.

Figura 8: Feria de Salud
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

<i>Entrenamiento y/o calentamiento</i>	Entrenamiento previo antes de iniciar con el juego.			
Motivo	Evitar las lesiones del pie o tobillo, torceduras y fricción de los musculos.			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Promover y consolidar el rendimiento deportivo	Ejercicios aerobicos, correr, saltas, sentadillas.	Con ayuda del entrenador del gimnasio se realizó de manera efectiva el entrenamiento.	Silbato, cuerda y parlante.	Se cuenta con un horario, es de manera semanal con 2 turnos.

Figura 9: Entrenamiento – Entrenador de gimnasio
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

<i>Pausas Activas</i>	Pausas activas en sus áreas de trabajo			
Motivo	Para ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades.			
Objetivo	Técnica	Metodología	Recurso	Tiempo
Recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas.	Ejercicios de respiración consciente para relajar la mente y el cuerpo.	Con ayuda del personal del área de Seguridad, salud ocupacional se pudo realizar las pausas activas.	Silbato, cuerda y parlante.	Se cuenta con un horario, es de manera semanal, cada pausa activa dura 5 minutos.

Figura 10: Pausas activas - SSO
Fuente: Elaboración propia
Empresa minera

5.4. Evaluación

En este programa de intervención se presentará 2 procesos:

1° Resultado:

Se observa la gran reducción de N° de casos por accidentes deportivos, se puede visualizar que las capacitaciones, pausas activas y entrenamiento previo al iniciar el juego por los especialistas tuvo un resultado positivo, en el segundo semestre (Julio – Diciembre) del presente año se redujo un 83% de accidentes deportivos en comparación del primer semestre (Enero – Junio) del mismo año, asimismo se hizo la comparación por N° de casos de accidentes deportivos del año 2022 y 2023; tal como se muestra en la figura 11 y figura 12).

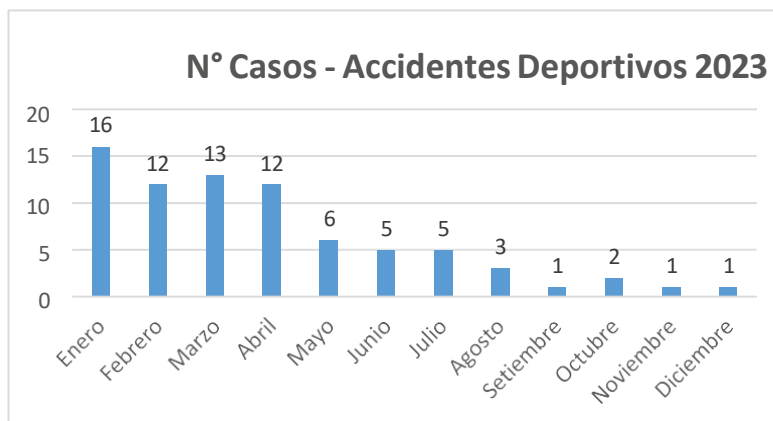


TABLA 2: CUADRO ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES DEPORTIVOS 2023

Fuente: Elaboración propia

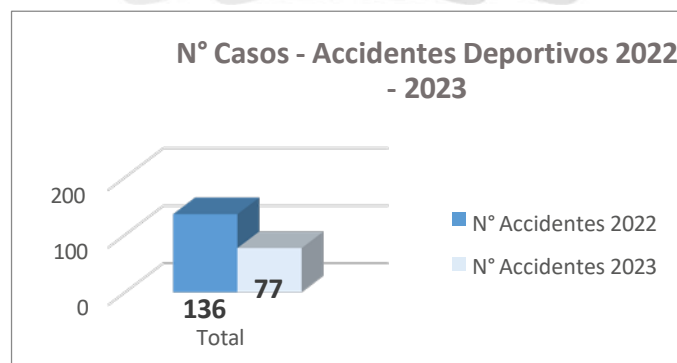


TABLA 3: CUADRO ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES DEPORTIVOS 2022 Y

2023

Fuente: Elaboración propia

2° Resultado

Se aprecia en el cuadro de absentismo una gran reducción de inasistencias en comparación del segundo semestre (Julio – Diciembre) del año 2023, ya que se redujo un 84% de absentismo debido al programa de intervención y sus planes de acción junto con el primer semestre (Enero – Junio), como se muestra en el siguiente cuadro:

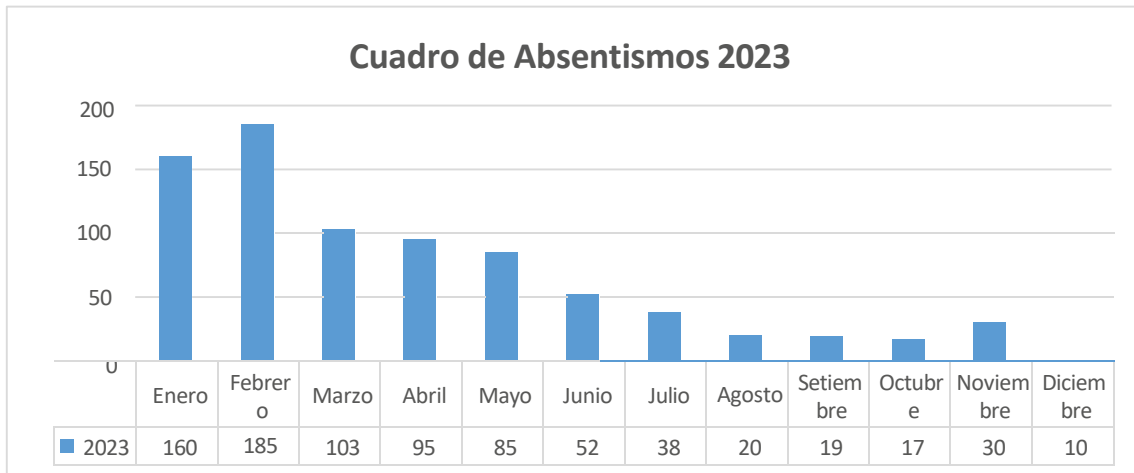


TABLA 4: CUADRO ESTADÍSTICO DE ABSENTISMO 2023

Fuente: Elaboración propia

5.5. Recursos

En el proceso de llevar a cabo el “Programa de juego limpio, te cuido y me cuido” en la empresa minera, se requirió la colaboración de diversos recursos que desempeñaron un papel importante en la recopilación de datos, la implementación de tácticas, el cumplimiento de los planes de acción y la evaluación de los resultados.

Se dividen en 2 categorías:

Recursos Humanos: Trabajadora Social, personal de la empresa minera, Especialistas médicos (médico ocupacional, traumatólogo, fisioterapeuta, enfermero ocupacional), personal que ha sufrido accidente jugando deporte, entrenadores del gimnasio.

Recursos Materiales: Lista de asistencia, lapiceros, papelotes, auditorio, materiales y juegos didácticos, diapositivas, proyector, laptop, cámara, camilla, biombo, globos, sillas, mesas, entre otros.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PROGRAMA DE JUEGO LIMPIO, TE CUIDO Y ME CUIDO				
FECHA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
1/04/2023	Definir los objetivos y recursos necesarios para el programa.	Definición de objetivos, metas y nombre del programa.	Emily Rosario Suarez Jeremias	Documentación, data del personal, registro de datos de los accidentes por año.
28/04/2023		Selección y capacitación del personal del programa.		Personal Capacitado.
15/05/2023		Diseño de materiales didácticos y recursos.		Material de enseñanza, papelotes, proyector, laptop, lápices, hojas, ente otros.
31/05/2023	Realizar talleres, feria de salud, horario de pausas activas y entrenamiento de calentamiento antes de hacer uso de las canchas deportivas.	Taller 1: Presentación del Programa y testimonios de las personas que hayan tenido accidentes por no hacer un buen uso de los espacios recreativos.	Emily Rosario Suarez Jeremias y especialistas.	Materiales de taller, laptop, diapositivas, cámara, papelotes, proyector, lapiceros, hoja de registro.
14/06/2023		Taller 2: Videos cortos que muestren situaciones de juego seguro versus situaciones peligrosas.		
28/06/2023		Taller 3: Penalidades por no cumplir con el Programa.		
27/07/2023		Organizar una feria de salud con las especialidades de Traumatología y fisioterapeutas.		Personal capacitado, mesas, sillas, camilla, biombos, parlante, micrófono, entre otros.
15/08/2023		Elaboración de horario de pausas activas en las áreas.		Micrófono, personal capacitado.
31/08/2023		Elaboración de horario de entrenamiento antes de hacer uso de las canchas deportivas.		Parlante, micrófono, silbato, personal capacitado.
15/10/2023		Evaluar resultados del programa y realizar el seguimiento constante.		Recopilación de datos pretalleres (Asistencia y encuestas)
15/11/2024	Evaluación de resultados.		Datos y herramientas.	
10/12/2023	Presentar resultados y planificar el futuro del programa.	Preparación del informe final de resultados.	Emily Rosario Suarez Jeremias	Datos y análisis.
31/12/2023		Planificación de la continuidad y sostenibilidad del programa.		Recursos y estrategias.

Figura 11: Cronograma de actividades – Empresa minera, 2023
Fuente: Elaboración Propia

CONCLUSIONES

El presente trabajo de suficiencia profesional “Gestión de Bienestar Social y Rendimiento Laboral en trabajadores de una empresa minera, año 2023” se desarrolló en una empresa minera dedicada a la extracción de cátodos y concentrados de cobre, con el principal objetivo de implementar la cultura de bienestar social en las actividades recreativas para los trabajadores, enfatizando el quehacer de la profesional de Trabajo Social.

Los principales problemas que se pudieron identificar fueron: un alto índice de accidentes comunes dentro de las instalaciones de la empresa minera, específicamente haciendo uso de las canchas deportivas, como también los absentismos laborales; presentando descansos médicos para el tratamiento y recuperación debido a los accidentes.

Como alternativa de solución, el presente estudio utilizó el Modelo de Congruencia de Nadler y Tushman, para realizar un cambio positivo de la problemática que tenía esta empresa minera en la cual tuvo como propósito de facilitar una comunicación efectiva, promover la participación activa de todos los trabajadores que hacen uso de las canchas deportivas y sensibilizar y concientizar sobre el tema a través de talleres, capacitaciones, entrenamiento previo al ingresar a los espacios recreativos y las pausas activas.

Los resultados obtenidos fueron excelentes, en base a lo ya expuesto se observa que hubo una reducción notablemente de casos por accidentes deportivos de un 83% comparando el primer semestre (Enero – Junio) y el segundo semestre (Julio – Diciembre) del año 2023; asimismo se hizo la comparación del N° de casos por accidentes deportivos del año 2022 y 2023 en la que se observó una reducción de 59 casos. Además, se evidenció que mejoró el rendimiento laboral debido a la reducción de absentismos, ya que al prevenir y reducir los accidentes deportivos también se redujo las inasistencias por descansos médicos, constancias de reposos y faltas.

RECOMENDACIONES

El trabajo de suficiencia profesional representa un hecho importante, debido a que no solo evidencia la aplicación de conocimientos teóricos, sino también la habilidad para llevar a cabo el accionamiento de practicas muy significativas.

En este estudio, se evidenció el impacto positivo del desarrollo del programa de intervención y el documento de compromiso en la promoción de una participación más activa, con el objetivo de implementar, sensibilizar y concientizar la cultura de bienestar social en las actividades recreativas para los trabajadores de la empresa minera.

Se sugiere que se siga dando continuidad del programa debido a que se tuvo resultados óptimos para la organización y colaboradores de la empresa minera, por lo cual se debería seguir reforzando la buena práctica del programa “Juego limpio, me cuido y te cuido”.

Finalmente proponer en que este estudio sirva como guía a otros profesionales y fuente de inspiración para cualquier empresa y/o proyectos similares en la optimización de sus procesos del rendimiento y clima laboral, enfatizando la labor del profesional de Trabajo Social en gestión de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(15 de 08 de 2020). Obtenido de <https://hrcak.srce.hr/242324>

Amado, Silvia, & Barrientos. (2020). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda.* Colombia.

Cabo, J. (2023). *Gestion Sanitaria.* Obtenido de <https://www.gestion-sanitaria.com/>

Equipo editorial, E. (12 de 08 de 2022). *Concepto.* Obtenido de <https://concepto.de/actividades-recreativas/>

Fadul, A. (2019). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera.* Ecuador.

Huaman, J., & Ñaupa, B. (2019). *RELACION ENTRE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHINCHA – CHINCHA.* LIMA - Peru.

INEI. (2020). *Instituto Nacional de Estadística e Informática.* Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas-indice-tematico/>

ITC. (2017). *Instituto Técnico Central.* Obtenido de <https://www.etitc.edu.co/es/>

Manjarres, F., Boza, V., & Mendoza, V. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Canton Quevedo, Ecuador.* Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Muguira, A. (2022). Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-investigacion-cualitativa-y-cuantitativa/>

Muguira, A. (2022). *QuestionPro.* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

Ortega, C. (2020). Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>

Pardo, M. A. (2018). Diseño y validación de un modelo de gestión de la innovación en una empresa de servicios de ingeniería. Medellín, Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76768/10779959.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Šiniković, G. (15 de 08 de 2020). *Revista técnica*. Obtenido de <https://hrcak.srce.hr/242324>

Tamayo, & Romero. (2019). *Clima Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la superintendencia de Mercado de Valores*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.

Turin, N. (2018). Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4292/1/DC_FCE_EE_MAI_UC0638_2018

Valle, A. (2019). *EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE*. Universidad Ricardo Palma.

Wikipedia. (16 de 11 de 2023). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Lesiones_deportivas



ANEXOS

1. Fotos: Feria de Salud en campamento de la empresa minera.



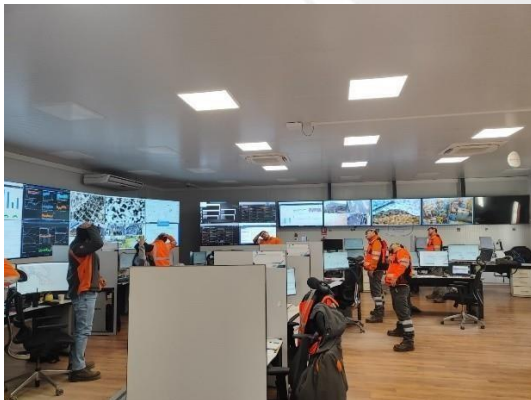


Área de Bienestar Social Asistente: Emily Suarez Jeremias

2. Fotos: Pausas activas por el enfermero ocupacional.



3. Fotos: Pausas activas por el entrenador del gimnasio antes de hacer uso de los espacios recreativos.



4. Fotos: Charlas presenciales en cada área de trabajo sobre el programa.



Área de Bienestar Social Asistente: Emily Suarez Jeremias

5. Supervisión y seguimiento al cumplimiento del programa.

