



— Universidad —
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

La intervención del trabajo social en la incapacidad por enfermedad en los
trabajadores de la empresa Hilandería de Algodón Peruano S.A, San Juan de

Lurigancho-2021

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Bachiller: Santamaría Alvarado, Cynthia Grethel

ASESORA

Mg. Ruíz Vargas, Gladys Isabel

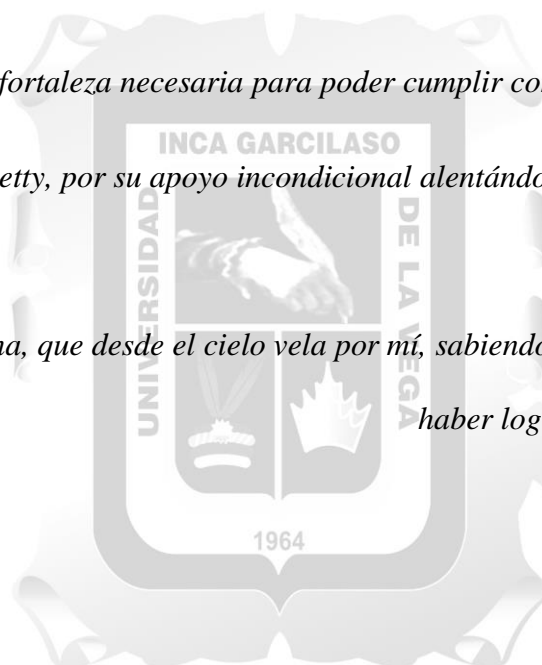
San Juan de Lurigancho, 2021

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza necesaria para poder cumplir con mis metas profesionales.

*A mis padres Alfredo y Betty, por su apoyo incondicional alentándome siempre a cumplir con
mis objetivos.*

*A mi abuelita Valentina, que desde el cielo vela por mí, sabiendo lo orgullosa que esta por
haber logrado este reto profesional.*



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, de la Escuela Profesional de Trabajo Social y a su plana docente por desarrollar en mí las competencias requeridas para convertirme en una profesional de éxito y con ética.

Agradezco a mi asesora Gladys Ruíz, por su dedicación, tiempo y compromiso; permitiéndome que obtenga un nuevo conocimiento en el proceso de este estudio.

Agradezco a mis hermanos por su aprecio, soporte y aprendizaje en los momentos más difíciles que nos ha tocado vivir.

Agradezco a mis tíos, por ser como unos segundos padres para mí, gracias por sus enseñanzas.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, según la Resolución Nro. 144-2021-DEPTS, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “La intervención del trabajo social en la incapacidad por enfermedad en los trabajadores de la empresa Hilandería de Algodón Peruano S.A bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Cynthia Grethel Santamaria Alvarado.

RESUMEN

La incapacidad por enfermedad, es una justificación médica otorgada al trabajador para que no pueda presentarse a su centro de labores, por un determinado período de tiempo. El objetivo principal de esta investigación es conocer la intervención del trabajo social en la incapacidad por enfermedad en los trabajadores de una empresa textil. Este estudio contiene un método descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque netamente cualitativo. La muestra se basa en la cantidad de empleadores que se encuentran en descanso médico por enfermedad. Las técnicas utilizadas fueron: la entrevista y la observación y los instrumentos: reportes, informes sociales, visitas domiciliarias y subsidios. Conclusiones: Se llegó a la conclusión que el trabajo social articula su accionar con las incapacidades laborales, por la gestión administrativa que realiza. Así mismo, los programas de intervención lograron el propósito de brindar conocimiento a los trabajadores en base a riesgos laborales y ayudaron a incidir en la calidad de vida a través de buenos hábitos de bienestar físico, mental y nutricional.

Palabras Claves: Descansos médicos, incapacidad laboral, intervención de trabajo social seguridad y salud en el trabajo, subsidios.

ABSTRACT

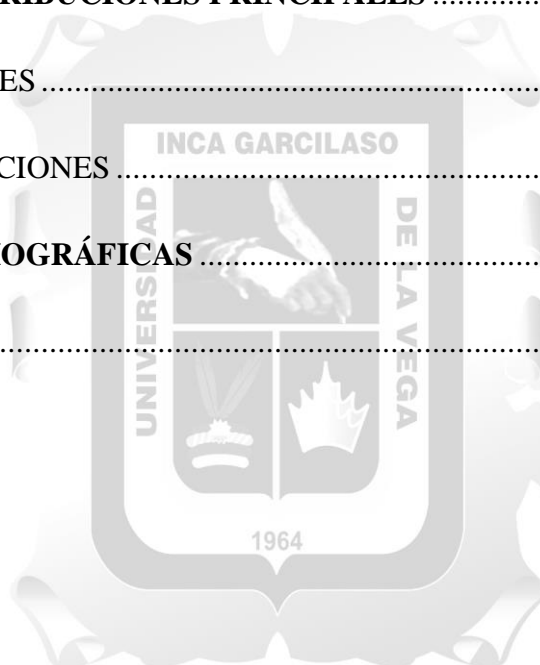
Disability due to illness is a medical justification granted to the worker so that he cannot report to his work center for a certain period. The main objective of this research is to know the intervention of social work in sickness disability in workers of a textile company. This study contains a descriptive and correlational method, with a non-experimental design and a purely qualitative approach. The sample based on the number of employers on sick leave. The techniques used were the interview and observation and the instruments: reports, social reports, home visits and subsidies. Conclusions: It was concluded that social work articulates its actions with work disabilities, due to the administrative management it carries out. Likewise, the intervention programs achieved the purpose of providing knowledge to workers based on occupational risks and helped to influence the quality of life through good habits of physical, mental and nutritional well-being.

Key Words: Social work intervention, internal and external accidents, COVID-19, incapacity for work, incapacity due to illness.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
PRESENTACIÓN	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	15
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	15
1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO O PRODUCTO.....	19
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.....	24
1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO.....	25
1.5 MISIÓN Y VISIÓN.....	29
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	31
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA.....	32
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS.....	36

CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	41
3.1 MARCO TEÓRICO.....	41
3.2 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	47
3.3 IMPORTANCIA DEL TEMA	48
3.3 TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL	49
3.3 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS	61
CAPÍTULO IV: CONTRIBUCIONES PRINCIPALES	87
4.1 CONCLUSIONES	88
4.2 RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sesión 1 del objetivo específico 1 Programa 1	69
Tabla 2. Sesión 2 del objetivo específico 1 Programa 1	70
Tabla 3. Sesión 1 del objetivo específico 2 Programa 1	71
Tabla 4. Sesión 2 del objetivo específico 2 Programa 1	72
Tabla 5. Sesión 1 del objetivo específico 3 Programa 1	73
Tabla 6. Sesión 1 del objetivo específico 1 Programa 2	81
Tabla 7. Sesión 2 del objetivo específico 1 Programa 2	82
Tabla 8. Sesión 1 del objetivo específico 2 Programa 2	83
Tabla 9. Sesión 2 del objetivo específico 2 Programa 2	84
Tabla 10. Sesión 1 del objetivo específico 3 Programa 2	85
Tabla 11. Sesión 2 del objetivo específico 3 Programa 2	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Período de la operatividad de la empresa Hialpesa.....	16
Figura 2. Factores del sentido de pertinencia de la empresa Hialpesa.....	17
Figura 3. Clientes de la empresa Hialpesa	18
Figura 4. Certificaciones obtenidas por la empresa Hialpesa.....	23
Figura 5. Ubicación geográfica de la empresa Hialpesa	24
Figura 6. Funcionamientos jerárquico del área de Recursos Humanos	28
Figura 7. Principios éticos de la empresa Hialpesa.....	30
Figura 8. Plan de trabajo del área de Bienestar Social.....	33
Figura 9. Jerarquía del área de Bienestar Social.....	35
Figura 10. Proceso que realiza el trabajador para que sea considerado incapacitado temporal o permanente.....	50
Figura 11. Características del trabajo de grupo	66

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores, son una parte fundamental de toda organización, puesto que a través de ellos y de las funciones que se les asignan, forman parte del cumplimiento de metas institucionales y de la mejora y renovación de los servicios por medio de la producción. Las empresas, por su parte tienden a otorgar retribuciones por ley, bienestar y pertinencia, para que todo empleador se sienta satisfecho y obtenga la calidad de vida laboral adecuada. El bienestar y la protección de todo colaborador se basa en los protocolos, cuando la acción efectuada de la empresa es riesgosa, la indumentaria, capacitaciones sobre manejo de equipamiento y las revisiones médicas; son soportes para evitar y disminuir los accidentes laborales, ante ello es ineludible que uno o más colaboradores de un área en particular no padezcan de eventualidad como esta. Contingencias laborales, producen lesiones en los trabajadores viéndose afectados en su salud física como mental, atribuyendo a esto la baja producción, mediación de los servicios, carga laboral y el monitoreo hasta la rehabilitación del colaborador. Las variantes en las empresas por incapacidad laboral, no solo se presentan por accidentes internos como externos (emergencias que el empleador padece fuera de su ambiente de trabajo), sino que también pueden ser enfermedades ligados a aspectos ambientales, fisiológicos o biológicos; el papel que toma la organización es esperar el período de recuperación total del empleador,

dependiendo de la tipología de afección, para considerar el reemplazo o la reincorporación del mismo.

Cuando un empleador padece de enfermedad, la organización tiende a contar con menos personal a su favor y la normativa se centra en el respectivo descanso médico y de cubrir los gastos necesarios y recuperar los mismos a través de los subsidios. En ese aspecto, el o los trabajadores, tienen derecho a recuperarse sin tener el prejuicio económico y mucho menos el laboral. Siendo una enfermedad según su magnitud, el trabajador está impedido de trabajar, teniendo una razón justificada y según la proporción patológica, se toma en cuenta la determinación organización de cesar o no al empleador.

Para poder fundamentar las faltas laborales, el certificado médico, es un documento sustentatorio a favor de las inasistencias de trabajo en los colaboradores, este escrito emitido por el médico tratante, brinda las indicaciones pertinentes en cuanto al diagnóstico, el tratamiento y los días de reposo, los cuales son contabilizados en la remuneración e indemnización los costos asumidos por el propio empleado.

La incapacidad por enfermedad, se asocia siempre a las comunes, climáticas y a la aparición de nuevas patologías; todas ellas se contrarrestan con el reposo, tratamiento y rehabilitación del trabajador; sin embargo, según su fase o ciclo puede resultar mortal para la vida del empleador, resultando en fallecimiento se cubren los gastos funerarios y se designa el cese. La incapacidad por enfermedad que resulta temporal o permanente, alude al hecho de mejorar el procedimiento médico para el bienestar del paciente-trabajador.

En noviembre del 2019, se dio alerta por esta nueva cepa y en el Perú en marzo del 2020, apareció el primer caso entrando en cuarenta hace un año (16 de marzo del 2020 a 16 de marzo del 2021). En la actualidad, esta enfermedad, considerada pandemia y donde su tasa de mortalidad ha alcanzado cifras inalcanzables, la elevación de contagios y el rasgo de nuevas víctimas son sinónimo de un nuevo peligro en la salud pública; el uso de los medios para concientizar, difundir, prevenir y tratar esta patología, con el fin de que disminuyan los casos de COVID-19, son relativos debido a la carencia de equipos biomédicos, falta de tratamiento, escasas económica, la poca creencia de este virus entre otras variables.

Las empresas, no han sido indiferentes a esta nueva enfermedad, teniendo pérdidas de trabajadores por esta nueva cepa, pese a las medidas sanitarias y de bioseguridad, los avances por encontrar la “cura”, se han manifestado en posibles vacunas que tratan el virus, más no lo destruyen, en tal sentido, el cuidado personal integral depende únicamente de cada individuo y de los colaboradores por medio de los protocolos ejercidos por sus organizaciones son las acciones para salvaguardar su bienestar.

Ante lo mencionado sobre la incapacidad por enfermedad y tomando en cuenta la afectación actual del COVID-19 a nivel mundial no solo los profesionales de la salud juegan un papel importante en la vida de las personas, sino también los profesionales de las ciencias sociales como humanas, puesto que tienen la labor de garantizar medidas en la optimización biopsicosocial en los ciudadanos. Las tareas de sensibilización y de actuación son actividades para lograr el objetivo en común en disminuir los casos de COVID-19 no solo en las familias y comunidades sino también en los centros de trabajo.

El trabajo social, se encuentra posicionado en toda organización y áreas, puesto que tiene como antecedente el apoyo, empatía y solidaridad hacia los demás realizando acciones altruistas.

Luego de establecerse como una ciencia social, el trabajo social, se ha magnificando en sus actuaciones en los diversos campos como salud, educación, discapacidad, recursos humanos, protección, entre otros; dando siempre la solvencia en la contribución de alternativas solutivas para quienes operan.

Las faltas por incapacidad, altera una situación de alarma para las organizaciones, es donde el compromiso del trabajo social, entra en pie de carrera, tratando de identificar la tipificación de incapacidad dentro de las empresas, coincidiendo con los accidentes labores y/o enfermedades. La actuación profesional del trabajo social en empresa en el marco de la salud, desarrollo un método de actuación que le permita indagar y proponer alternativas que beneficien a las partes involucradas (organización-colaborador).

Ante lo mencionado, se expone la estructura del presente trabajo de suficiencia profesional:

Capítulo 1: Mostrara los aspectos generales de la empresa, desde su creación, servicios, hasta sus políticas institucionales como la visión y misión.

Capítulo 2: Se exponen la experiencia general y funciones del área de Bienestar Social de la empresa HIALPESA.

Capítulo 3: Se realiza un marco teórico como un programa de intervención para abordar el tema del ausentismo por incapacidad.

Capítulo 4: Se brindan las conclusiones y recomendaciones finales acerca del tema abordado.

CAPÍTULO I:

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

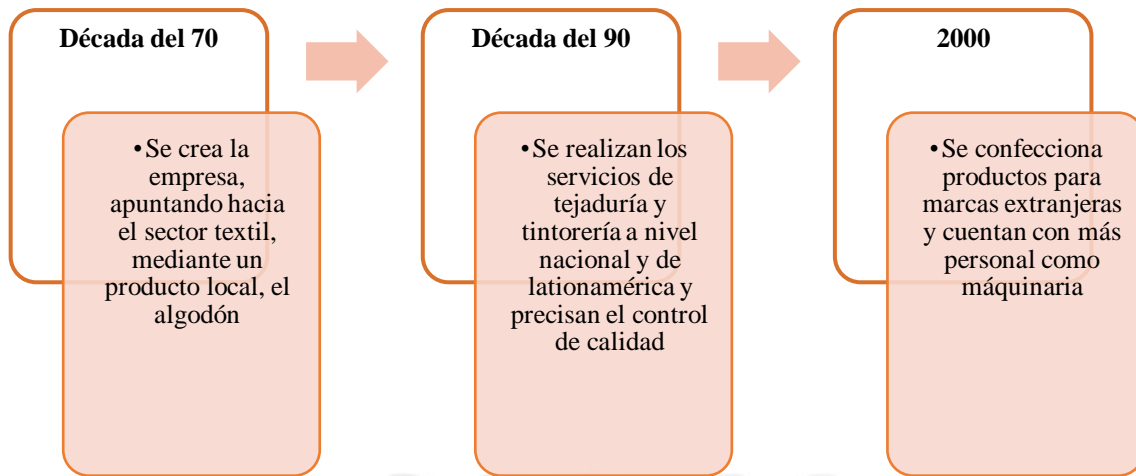
1.1.1 Reseña de la empresa. –

La empresa de textil Hialpesa, fue constituida en el año 1979, la cual desde sus inicios se dedica a la confección de prendas de vestir a través de algodón peruano, para marcas internacionales de moda. La dinámica de esta empresa, se funda en su modus operante de sistema vertical, para lo cual son competitivos con otras industrias en cuanto a precios y el control de calidad de sus productos de confección. En 1990, inició sus servicios de tejeduría y el 1997 de tintorería; cumpliendo con los estándares solicitados por sus clientes; propiciando estos sistemas a nivel local como en América Latina.

Para el año 2004, implementa su planta de confección de prendas de vestir de exportación, siendo su principal destino Estados Unidos. Actualmente, su planta, se encuentra equipada con 19 máquinas de teñido de tela, cuatro de teñido de hilo y ocho máquinas de acabado, las cuales producen más de 10 toneladas.

La empresa Hialpesa en el Perú, se ha vuelto reconocida, como una de las primeras corporaciones peruanas en la actualidad por la utilización del algodón peruano en la fabricación de prendas de vestir, que ser exportadas sienta la diferencia del producto, dando un resultado óptimo a sus clientes.

Figura N° 1: Período de la operatividad de la empresa Hialpesa.



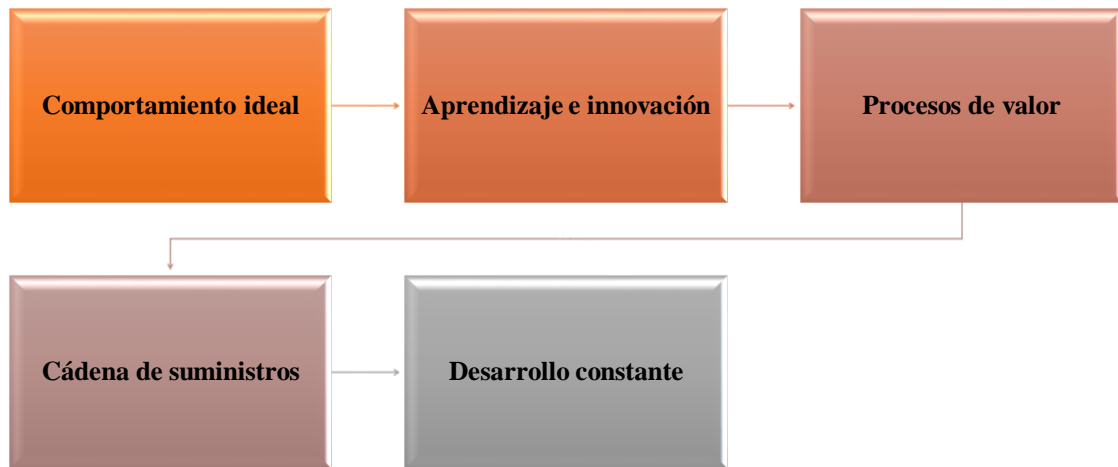
Nota. Progreso sustantivo que ha ido teniendo a lo largo del tiempo hasta la actualidad la empresa Hialpesa. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

1.1.2 Sentido de pertinencia. –

Hialpesa, es considerada una empresa textil, de esfuerzo, desarrollo y empeño, convirtiéndose en una fábrica de confección más importantes de la región, a través del trabajo de más de 30 años de hilandería. En ese sentido, esta organización alberga una serie de requisitos capaces de satisfacer a sus clientes, contando con un proceso vertical, el cual exige un control y una mayor exigencia en cuanto a la producción.

El sentido de pertenencia, de Hialpesa, también hace valorar el trabajo que se quiere representar a través de estrategias en la planificación de la misma, es decir, sostiene que los trabajadores tienen que conocer e identificar la misión y visión empresarial, para que puedan producir con mayor esmero y sobre todo conozcan los inicios y existo de esta industria, la cual pudo alcanzar niveles altos de comercialización.

Figura N° 2: Factores del sentido de pertinencia de la empresa Hialpesa.



Nota. Elementos que identifican a Hialpesa. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

1.1.3 Elementos de desarrollo y producción. –

La empresa Hialpesa Perú, como empeño en la confección de prenda de vestir que utilizan el algodón de fibra peruano, con el objetivo de establecer una mejor producción para sus clientes locales como internacionales.

A) Dentro de sus estrategias en cuanto a la fabricación presenta:

- Una la integración vertical, es decir, un mayor control de calidad cuando en la finalización del producto en los plazos de entrega, donde la utilidad de los recursos demuestra un trabajo eficiente como eficaz.
- La aplicación de unidades productividad como la hilandería, la tejeduría, la tintorería y la manufactura.

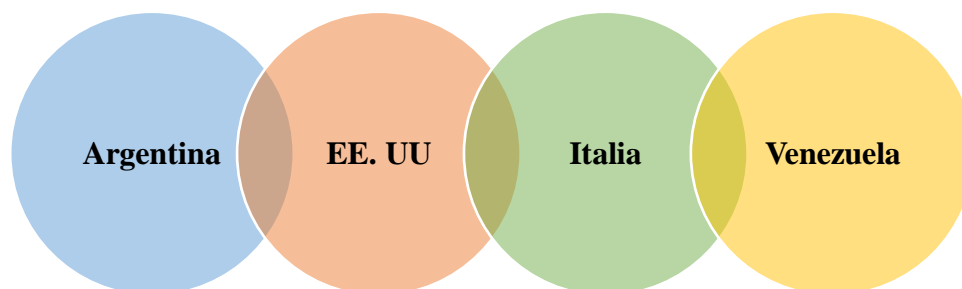
B) Dentro del desarrollo del talento humano, adquiere:

- Capacitaciones constantes en cuanto a diseño y tejido.
- Desenvolvimiento de habilidades en cuanto a tejido

1.1.4 Producción y mercado internacional. –

A mediados de los 90, la empresa textil Hialpesa, comenzó aportar con los servicios de tejeduría y tintorería, ejerciendo un mejor control de calidad en su dinámica vertical integrada. Muy aparte la confección para marcas nuevas y reconocidas han logrado obtener un éxito sostenible desde que se fundó. Si bien sus operaciones, fueron a los finales de los 90 (1998) fue también incrementando su funcionalidad descentralizada a nivel mundial, donde en esa misma época tuvo como clientes algunos países del continente latinoamericano, y para inicios del año 2000, fue un avance para la expansión a nivel internacional, debido a que uno de sus primeros clientes, fue el país de Estados Unidos, el cual posee una cantidad y variedad de marcas de prendas de vestir.

Figura N° 3: Clientes de la empresa Hialpesa.



Nota. Países que son clientes permanentes de Hialpesa. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIOS

1.2.1 Contexto. –

Hialpesa, empresa enfocada en la exportación de prendas de algodón y de alto valor agregado, para lo cual utiliza en su producción algodón netamente orgánico que consta de dos calidades, el primero el algodón pima de fibra extra larga y el segundo el algodón tanguis largo básico. Hialpesa, cuenta con estas longitudes de fibra de algodón para la producción ecológica, aparte de la fabricación de hilados y tejidos en punto, haciendo una oferta exportable dirigida a sus clientes reconocidos a nivel internacional y estableciendo relaciones a largo plazo. Su dinámica o proceso sobre el control de la calidad gira en base de su operación vertical, la cual aprovecha para coordinar la producción a partir del hilo y su óptima gestión de cadena de suministros, permite ofrecer en un lapso más corto sus entregas y mejorar la competitividad internacional.

1.2.2 Servicio de proceso vertical integrado. –

Esta fase se lleva a cabo desde la hilandería hasta la fabricación del producto, siendo la empresa Hialpesa, una de las plantas más grandes del Perú, así mismo, se detallan los protocolos para obtener el vertical integrado:

- 1) **Hilado:** Al contar con algodón peruano de alta calidad, esta empresa trabaja con fibras de algodón largar y extra largas y una variedad de mezclas, según las necesidades del mercado, entre los cuales incluyen tence, modal, alpaca, poliéster, viscosa, bambú, cachemira, entre otros. Por otro lado, al ser Hialpesa, uno de los primeros proveedores en Perú y ofrecer trabajar con algodón orgánico, magnifica la calidad el producto;

la hilandería cuenta con maquinaria novedosa en la fabricación versátil en los diversos tipos de hilos con un plazo de entrega dinámico y acomodado y con una capacidad rápida en cuanto a respuestas. De manera adicional, el proceso vertical en la región, cuenta con líneas propias de hilado de brezo, lo que permite conseguir resultados ágiles y flexibles con precios competitivos acordes al mercado actual.

- 2) **Tejido de punto:** Posibilita mantener el nivel del servicio con los más altos estándares de calidad, buscando de manera continua mejorar y actualizar la maquinaria, que va de la mano con las habilidades del personal y la tecnología.

Expresando, es el área de tejido, el cual cuenta con maquinaria novedosa del mercado permitiendo suministrar la ropa de manera rápida y confiable en toda la gama de tejidos.

- 3) **Ropa sucia:** Debido a la constante reinversión en la empresa, se cuenta con un completo rol e maquinarias, que junto con el uso de productos químicos de la más alta calidad y con el personal capacitado, permite producir tintes de gran resistencia y durabilidad. Además, de contar con máquinas que hacen teñir hilados para tejidos rayados y una lavandería capaz de teñir y lavar una cantidad de prendas como paneles. En la actualidad, los acabados que ofrece Hialpesa, son: sanforizado, piel de melocotón, perchero, entre otros; sin embargo, esta empresa no se limita y busca innovación y tendencias del mercado, proporciona diferentes acabados de rendimiento como mecha, trans dry, antimicrobianos, protección UV.

- 4) **Impresión completa:** Se encuentran alineadas con el desarrollo de los clientes, y sus necesidades, es decir, que la maquinaria para impresión es de uso rotativo y de cobertura total, capaz de imprimir hasta 15 colores en la misma técnica como en diversas.
- 5) **Corte:** El proceso de corte es automático, comenzando con un tendadero el cual es automatiza y que se encuentra vinculado a una máquina de corte directo, permitiendo trabajar con un robot que simultáneamente sigue las especificaciones del patrón y procede a cortar en las telas sin mayor manipulación del recurso humano, lo que trae como efecto un margen de error que es poco observado y sobre todo reduce el desperdicio.
- 6) **Cocer:** La planta de Hialpesa de confección es totalmente climatizada, y cuenta con 1500 empleados altamente calificados y capaces de lograr producir más de medio millón de prendas al mes de diversa complejidad y rigiéndose bajo los altos estándares de calidad, lo que otorga un reconocimiento internacional. En la actualidad, Hialpesa, cuenta con maquinaria suficiente para realizar uniones y además con una gama de prendas para hombres, mujeres y niños.
- 7) **Bordado:** Para esta actividad, se cuenta con máquinas capaces de bordar y desarrollar productivos que van desde el mínimo detalle hasta los más grandes y que además se realizan siempre con alta densidad de puntadas por pulgada.

- 8) **Impresión:** En esta área, funcionan 13 máquinas de serigrafía que cubren todos los tamaños posibles para trabajos de estampados los cuales son focalizados desde las etiquetas hasta la cobertura total sobre los paneles, logrando así desarrollar todas las técnicas del mercado internacional.
- 9) **Q. A:** Con el necesario control de calidad en cada proceso de avance, permite ofrecer un producto acorde a los estándares de cada consumidor, por ende, desde el hilado hasta empaquetado de las prendas, y el contar con un equipo de trabajo capacitado que asegura la correcta ejecución del producto. En tal sentido, las medidas de control de calidad, están totalmente respaldadas por pruebas de laboratorio de la misma empresa, la cual se encarga de verificar los parámetros de cada fase textil y de la propia fabricación, articulando así con laboratorios externos acreditados.
- 10) **Valor y embalaje:** El área de empaque personaliza al mismo empaquetado en cada prenda, y de acuerdo al pedido y necesidades de cada cliente, desde el planchado y ensacado y el empaque final.

1.2.3 Planta y exportación de calidad. –

Hialpesa, cuenta con una planta de 55. 000 m² que albergan a casi dos mil colaboradores que a su vez que integra la recolección de fibras, hilado, tricotado, teñido, impresión de tinta de cobertura total, acabador, corte y costura, bordado y serigrafía localizadas, control de calidad y empaque.

Esta empresa exportadora, debido a que su base tiene que estar o ser alineada con los estándares internacionales de buenas prácticas corporativas y de responsabilidad social y ambiente, se renueva de manera constante en estándares.

1.2.4 Certificaciones. –

Denotando la importancia, de las buenas prácticas, la empresa Hialpesa, cuenta con certificaciones pertinentes para lograr sus estándares de calidad a nivel mundial:

Figura N° 4: Certificaciones obtenidas de la empresa Hialpesa.



Nota. Las tres certificaciones, que contienen un fin social, ambiental y económico-laboral, siendo denominados los tres pilares que forman parte de la línea sustentable de Hialpesa.

Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

1.3.1 Localización de la empresa. –

La empresa Hialpesa, se encuentra ubicada en la provincia y departamento de Lima, en el área de Lima Este, en el distrito de San Juan de Lurigancho, específicamente en Av. Lurigancho N° 1251 de la urbanización Zarate.

Figura N° 5: Ubicación geográfica de la empresa Hialpesa.



Nota. Sede central de operaciones de la empresa Hialpesa, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

1.3.2 Contexto socioeconómico. –

Hialpesa, comenzó en el año 1979, como un pequeño emprendimiento, que a medida que iba confeccionando prendas de vestir con algodón peruano, mejorando la calidad de vida laboral.

Contando con trabajadores administrativos y operarios de clase media-regular, el marco socioeconómico la escala de continuidad en los procesos y aprendizajes, donde la empresa Hialpesa, ha ido obteniendo un desarrollo en sus servicios de tintorería y tejeduría, llevados a cabo a finales de los años 90. Con las ganancias, a través de sus clientes internacionales y su posicionamiento en el mercado, Hialpesa, cuenta con plantas y maquinarias especiales.

1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

1.4.1 Marco del área de Recursos Humanos. –

Es la gerencia encargada de promover la calidad de vida de todo trabajador, ejecuta acciones en pro de los mismos con la finalidad de garantizar bienestar en el ámbito laboral de manera interna como externa. Al contar con un equipo que respalda y asegura la promoción del cuidado del colaborador basándose en las medidas de prevención y de salud y seguridad en el trabajo, así como de otras actividades en casos de ausentismo, beneficios y la dinámica individual como familiar del propio trabajador, evitando así futuros riesgos que imposibiliten el talento del mismo. Como dicha área señalada, cuenta también con una serie de procedimientos administrativos bajo los cuales se rigen y donde gestionan sus labores.

1.4.2 Objetivo del área de Recursos Humanos. –

Planificar, organizar, dirigir y controlar el área de recursos humanos de manera que los subprocesos de selección, compensaciones, bienestar social, seguridad industrial-ocupacional, relaciones laborales, seguridad interna y servicio médico; contribuyan de manera efectiva a lograr la eficiencia y productividad empresarial.

1.4.3 Misión y Visión del área de Recursos Humanos. –

Misión: Asegurar en Hialpesa a personas competentes, productivas y motivadas, que permitan alcanzar su visión y objetivos dentro de un ambiente de trabajo seguro y saludable, diseñando e implementando políticas prácticas y herramientas de gestión, dentro del marco de nuestros valores.

Visión: Ser reconocida por la Alta Dirección de Hilandería de Algodón Peruano S.A. como parte integral en la consecución de sus objetivos y toma de decisiones; y por sus clientes internacionales como un área líder en la gestión del talento humano por sus buenas practicas.

1.4.4 Funciones del área de Recursos Humanos. –

Entre las principales, responsabilidades que cumple el área de Recursos Humanos, de la empresa Hialpesa, son:

- ✓ Analizar y aplicar los convenios suscritos, en base a los dispositivos legales vigentes.
- ✓ Aprobar la planilla de pago en el sistema de gestión.
- ✓ Asegurar que la cobertura seguros personales de EPS, SCTR y VIDA LEY se encuentre vigente.
- ✓ Asegurar que se cubran las vacantes de personal con el personal idóneo.
- ✓ Diseñar e implementar las políticas, procedimientos y procesos involucrados en la administración de los recursos humanos.

- ✓ Elaborar informes y análisis solicitados sobre la gestión de recursos humanos.
- ✓ Elaborar el presupuesto y administrar el gasto de personal de recursos humanos.
- ✓ Mantener un clima organizacional favorable, que permita potenciar el recurso humano dentro del sistema de valores fundamentales y políticas básicas de la empresa.
- ✓ Orientar los programas de capacitación de recursos humanos a las necesidades de la empresa.
- ✓ Preparar información mensual, trimestral y anual para la gerencia general.
- ✓ Proponer mejoras de las condiciones de trabajo que permitan fomentar la eficiencia y competitividad empresarial.
- ✓ Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto por los instrumentos de gestión como son el Manual y Reglamento de Organización y Funciones MOF y directivas internas del área, Reglamento de S&SO y otros que correspondan.
- ✓ Supervisar y evaluar la ejecución del plan de capacitación de seguridad industrial y de las otras sub/áreas.
- ✓ Supervisar, dirigir y evaluar a su personal a cargo.
- ✓ Supervisar la elaboración de planillas, el llenado del PDT, pago de AFP y otros competentes a las compensaciones al personal.
- ✓ Supervisar que la información solicitada por el Ministerio de Trabajo sea enviada oportunamente.
- ✓ Verificar que el sistema de información y documentación del personal se encuentre actualizado.

1.4.5 Organigrama del área de Recursos Humanos. –

Figura N° 6: Funcionamiento jerárquico del área de Recursos Humanos



Nota. Relación jerárquica que tiene la Gerencia de Recursos Humanos, según el MOF de la empresa Hialpesa. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

El organigrama de la Gerencia de RR. HH; con sus 7 unidades de trabajo, reglamentada en el MOF, ejecutada en fecha 23 de agosto del 2017.

1.4.6 Responsabilidad del área de Recursos Humanos. –

La gerencia de recursos humanos ejerce las funciones que se realizan en el área a su cargo, así mismo, los jefes y coordinadores de las sub áreas son responsables de las funciones que se realizan en sus unidades respectivas.

Para asegurar el cumplimiento de las funciones establecidas en el MOF, cada jefe y coordinador de su unidad orgánica deberá indicar al personal bajo su cargo, las funciones que le corresponden de acuerdo al cargo específico que desempeña.

1.5 MISIÓN Y VISIÓN

1.5.1 Misión:

Es ser reconocida en el mercado como una empresa de calidad y con precios competitivos en el mercado. Con innovación de nuevos productos, atención de 24x7 y en inversión continua. Flexibilidad y versatilidad, por ser una empresa vertical y con despachos a tiempo con un planeamiento integral - producción eficiente. (Hialpesa, 2018).

1.5.2 Visión:

Hialpesa se dedica a la satisfacción del cliente a través de la innovación de productos creativos, la tecnología de excelencia en el arte y la excelencia en el servicio. Estamos comprometidos a brindar productos de primera calidad a nuestros clientes a través de toda nuestra cadena de valor y contar con el respaldo de nuestro capital humano que nos permite ser una de las cinco principales empresas textiles del Perú. (Hialpesa, 2018).

1.5.3 Normas Principales:

a) Respeto:

En la relación profesional diaria.

b) No discriminación:

Nunca existirá discriminación por aspectos de sexo, raza, edad, creencias, religión o cualquier característica individual o personal.

c) Colaboración:

Donde prima el trabajo en equipo por encima de todas las cosas. Todas las personas de Hialpesa son importantes, dependiendo la consecución de los objetivos estratégicos.

d) Dignidad

Hemos de actuar basándonos en el respeto mutuo y siempre haciéndonos valer como persona, no humillar ni degradar, ni dejarse humillar o degradar.

1.5.4 Principios Éticos:

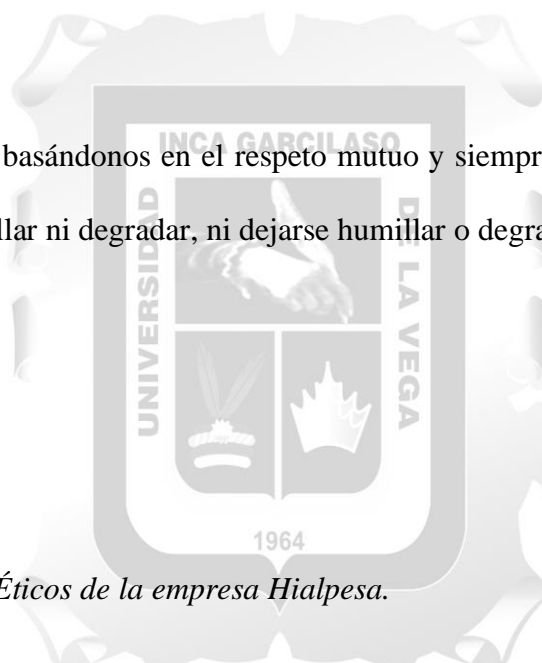


Figura N° 7: Principios Éticos de la empresa Hialpesa.

Integridad y Honestidad	<ul style="list-style-type: none">• En todas nuestras actividades debemos mantener una conducta acorde a la posición que se ocupe, honesta y congruente con los valores de la Empresa. Esto supone poner estos valores por encima de cualquier acto de conveniencia o de propio interés y obligarnos a hacer lo correcto en todo momento, siendo honestos, honrados y veraces en todo momento.
Confidencialidad	<ul style="list-style-type: none">• Las personas que conforman parte de HIALPESA se comprometen a actuar siempre con la máxima diligencia para evitar la revelación a terceros de cualquier información relacionada con procedimientos, información personal, métodos, transacciones u otros de carácter privado.
Respeto	<ul style="list-style-type: none">• Debemos mantener una actitud de compromiso con nuestras obligaciones, cumpliendo con tareas encomendadas y haciéndonos cargo de las consecuencias derivadas de nuestros actos.

Nota. Principios con los cuales trabaja Hialpesa. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

CAPÍTULO II:

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

La empresa Hialpesa, cuenta con diferentes sectores y unidades para desarrollar sus tareas de hilandería y tejeduría, contando con más de mil trabajadores siendo más del sector operario que administrativo. Los colaboradores, al realizar medidas que conllevan al riesgo, es necesario que se les brinden medidas preventivas, para que puedan sentir un confort por la labor que los mismos desarrollan, teniendo una unidad que se preocupen por ellos.

La Gerencia de Recursos Humanos, es un área que tiene bajo su tutela sub áreas que trabajan de manera articulada, para llevar a cabo actividades que fortalezcan al bienestar organizacional y de su entorno. Una de esas sub áreas, es la de Bienestar Social, la cual cumple la función de ejercer funciones pertinentes que aluden a medidas de gestión para los trabajadores.

El área de Bienestar plantea, a su vez una programación de sus acciones por medio de un plan donde conjuga las medidas preventivas, administrativas y solutivas en sus colaboradores de la empresa Hialpesa. El plan de Bienestar Social, tiene como propósito intervenir en lo trabajadores, en base a la satisfacción de sus necesidades laborales, personales y de su entorno; haciendo posible llegar su calidad de vida a un nivel óptimo. El área de Bienestar Social, por su formación profesional, brinda acciones pertinentes según su metodología, ante ello establece esta propuesta de manera anual con las actividades a ejecutar, que son administradas por la misma área y diseñadas por planes anteriores, así mismo, focaliza su labor en la resolución de conflictos y la conciliación organizacional.

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

2.1.1 Contexto del área de Bienestar Social

El bienestar social, es uno de los ejes de intervención del trabajo social, también denominado trabajo social empresarial u organizacional, la cual tiene el objetivo de proporcionar estrategias en pro de los trabajadores y que estos sean agentes de cambio, en su calidad de vida que se transmita a su aspecto, personal, laboral y de su entorno.

Según Barriga (2000), el emplear al trabajo social un área práctica para la calidad de mejorar una empresa y su clima implica una exigencia ética con las mismas donde se rigen los servicios sociales y el bienestar social, debido a los derechos de los empleadores.

Al mencionar, estos conceptos, se puede decir que el bienestar social es una parte o sector del trabajo social, que se manifiesta por dinamizar la práctica llevada a cabo con metodologías que son integradas como limitadas debido a las políticas que instituye cada organización. El bienestar social, en una empresa, la conforma un equipo de profesionales administrativos, psicólogos y trabajadores sociales; los cuales unifican sus esfuerzos para mantener la satisfacción organización y se llegan a cumplir las metas y direccionar siempre la visión empresarial.

El área de bienestar social de la empresa Hialpesa, centra su atención en propiciar y generar alternativas a través de actividades y objetivos que apuntan a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, promoviendo la salud y seguridad, las capacitaciones, aspectos recreativos y la dinámica personal como familiar; estos elementos que permiten la promoción de medidas que garantizan un bienestar óptimo en sus colaboradores.

La herramienta utilizada que el equipo de bienestar social, como medio de la administración de sus actividades operativas, el cual se basa en el plan anual que contribuye una medida de saber manejar cada acción ya programada y financiada, sin embargo, a veces por sucesos imprevistos se pueden aplazar o innovar.

2.1.2 Plan Bienestar Social 2021

Figura N° 8: Plan de Trabajo del área de Bienestar Social

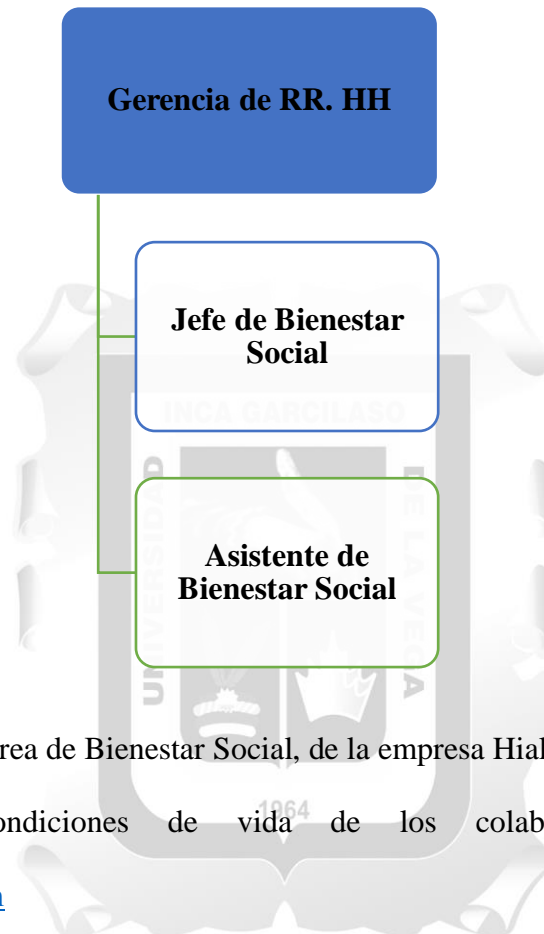
EJE DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
GESTIÓN SOCIAL DE LOS BENEFICIOS Y SEGUROS DE LOS COLABORADORES	Seguro Vida Ley	Capacitación de Seguro Vida Ley llenado Declaración Jurada Beneficiarios/Personal Nuevo	N° participantes, Informe	Anual/ Mensual
	SCTR	Capacitación de SCTR Seguimiento de colaboradores accidentados	N° participantes, Informe	Mensual
	EPS	Información y Capacitación para afiliarse a la EPS	N° participantes, Informe	Anual
		Inclusión y exclusiones de EPS a colaboradores Seguimiento de NO ADEUDO a EPS mensual	N° afiliaciones y exclusiones al mes	Mensual Mensual
	Gestantes	Registro Sistema de Gestión Seguimiento de otorgamiento de Pre y post natal	N° Gestantes registradas al mes	Mensual
	Fallecimiento	Coordinar con Gerencia para la aprobación de Asignación por fallecimiento de familiares directos; según convenio colectivo	N° solicitud gestionadas al mes	Según requerimiento
	Prestamos y/o adelantos de gratificación	Realizar evaluación social del caso; según la política establecida y coordinar la administración la entrega de este beneficio	Reporte mensual de otorgamiento de este beneficio	Según requerimiento
	Essalud	Inscripción derechohabientes: conyugue, convivientes e hijos menores de 18 años, cambio de domicilio.	N° de inscritos % Satisfacción de atención del colaborador	Mensual
		Prestaciones económicas: enfermedad, maternidad, sepelio y lactancias	N° registro y reembolso a la empresa por subsidios	
	Laboral	Registro descanso médicos y subsidios	N° participantes, Informe	Mensual
		Registro de licencias sin goce de haber Registro de asignación familiar y escolaridad		
	Informativo	Actualización del periodico mural	N° participantes, Informe	Mensual
Publicación de los cumpleaños				
Implementar Buzón de sugerencias				
Utilización de herramientas digitales y mensajería instantánea con mensajes motivacionales personal y familiar				

PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCION	SALUD	Control y seguimiento a los Colaboradores que presentan enfermedad, accidentes comunes y laboral	N° participantes, Informe	Mensual	
		Coordinaciones internas y externas para atencion de colaboradores por SCTR			
		Registro y asesoria a los colaboradores diagnostico covid19			
		Realizar teleguimiento social a los Colaboradores con diagnostico covid19			
		Sensibilizacion a los colaboradores de las medidas de proteccion ante el covid19			
		Sensibilizacion a los colaboradores que se reincorporan a laborar despues de su tratamiento covid19			
		Visitas domiciliarias y/o hospitalarias.			
		Apoyo a la ejecucion del Plan de Trabajo de Responsable Topico			
		Inspecciones programadas a los comedores de la empresa			Mensual
		Degustacion de la preparacion del almuerzos			Semanal
		Encuestas de satisfaccion dirigidas al colaborador			Trimestral
		Coordinacion de almuerzos programados días sabados y domingos			Semanal
Supervisar y coordinar las reparaciones de la infraestructura del comedor	Mensual				
RECREATIVOS	DIAS FESTIVOS	Dia de la Amistad	N° participantes, Informe	Mensual	
		Dia de la Mujer / 8 de Marzo			
		Dia del Trabajo			
		Dia de la Madre			
		Dia del Padre			
		Fiestas Patrias			
		Aniversario de la Empresa			
		Dia de la Madre Gestante			
		Dia de la cancion criolla			
Celebracion de Navidad y Año Nuevo					
PERSONAL/ FAMILIAR	PERSONAL	Atencion y seguimiento de casos sociales	N° participantes, Informe	Mensual	
		Sensibilizacion sobre AUTOESTIMA y ACEPTACION PERSONAL			
	FAMILIAR	Sensibilizacion sobre Convivencia Familiar			
		Sensibilizacion sobre Integracion Familiar y su relacion con la empresa.			

Nota. Se observa el Plan Anual de Trabajo del área de Bienestar Social, elaborado por el equipo de Trabajadoras Sociales, las cuales se encargan del diseño, la ejecución de actividades, ejes, objetivos, indicadores y metas programas para todo el año 2021 en pro de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Hialpesa. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

2.1.3 Organización del área de Bienestar Social

Figura N° 9: Jerarquía del área de Bienestar Social



Nota. Organigrama del área de Bienestar Social, de la empresa Hialpesa, la cual se encarga de proponer mejores condiciones de vida de los colaboradores. Tomado de: <http://www.hialpesa.com>

La Gerencia de Recursos Humanos, como es vista en este gráfico, tiene como una sub área la de Bienestar Social, que es un órgano que se encarga de administrar los recursos, coordinar actividades y realizar gestiones ante salud, para ello tiene a su cargo un jefe y un asistente ambos correspondientes a la carrera profesional de Trabajo Social.

Dentro de la programación inicial y general, el área de Bienestar realiza un plan de trabajo, anual o de bienestar; con el propósito de generar acciones que corresponden a un año en particular, brindando calidad de vida al trabajador y sus necesidades, sean estas laborales, familiares, educativas, individuales, salud entre otros. El plan anual, es una base general que toda área de bienestar diseña para planificar sus actividades, este plan contiene programas o proyectos, con un presupuesto establecido, como medidas que son propias de esta área.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

2.2.1 Jefatura del área de Bienestar Social

Según el requerimiento de la Gerencia de Recursos Humanos, propone lo siguiente, respecto a este cargo:

Objetivo del puesto:

Gestionar actividades que buscan el bienestar del personal y asegurar el cumplimiento de la normativa laboral en temas de su área.

Formación académica:

- Licenciada y colegiada en Trabajo Social
- Diplomado en Recursos Humanos
- Conocimiento de tramites ESSALUD, subsidios, EPS y RRLD
- Grado de instrucción mínima: Licenciada

Experiencia:

- 3 años como jefa de bienestar social
- Experiencia en empresas industriales con más de 1000 trabajadores

Competencias:

- Liderazgo y claridad en la toma de decisiones
- Capacidad de coordinación, organización y planificación
- Orientación al servicio
- Creatividad

2.2.2 Funciones de la Jefatura del área de Bienestar Social:

- Supervisar y realizar las afiliaciones de asistencia médica y practicantes.
- Verificar las afiliaciones y bajas de EPS.
- Archivar los descansos médicos.
- Responsable de la elaboración y recuperación del reembolso de subsidios.
- Evaluar casos para la programación de vacaciones por salud.
- Reportar la asignación familiar al área de planillas y compensaciones.
- Enviar reporte mensual de afiliados a EPS al área de planillas y compensaciones.
- Declarar de subsidios y plan mensualmente al área de planillas y compensaciones.
- Supervisión de la actualización de los artículos de los murales.
- Gestionar del bono por fallecimiento.

- Tramitar las citas médicas de ESSALUD vía web al personal.
- Gestionar la licencia con y sin goce de haber.
- Ejecutar los reembolsos de EPS.
- Gestionar la solicitud de préstamos por salud.
- Tramitar licencia de paternidad.
- Autorizar previa coordinación con los jefes de área los horarios de lactancia.
- Responsable de la inducción de personal sobre el uso del lactario.
- Inscribir al personal idóneo a los cursos de capacitación de SENATI.
- Supervisar el correcto funcionamiento del lactario.
- Brindar orientación y consejería personal.
- Recepcionar y presentar las facturas de EPS.
- Recepcionar los descansos médicos y justificaciones de faltas por salud; y presentar las facturas FOLA.
- Recibir, revisar y presentar las facturas SCTR- Salud, pensión y vida ley.
- Registrar al personal gestante.
- Registrar subsidio.
- Revisar el buzón de sugerencia.
- Realizar seguimiento de casos por accidentes de trabajo.
- Evaluar y aprobar las solicitudes de reintegro de descanso médico.

2.2.3 Asistente de Bienestar Social

Según el requerimiento de la Gerencia de Recursos Humanos, propone lo siguiente, respecto a este cargo:

Objetivo del puesto:

Monitorear y ejecutar actividades del área de bienestar del personal.

Formación académica:

- Bachiller en Trabajo Social
- Diplomado en Recursos Humanos
- Grado de instrucción mínima: Egresada
- Grado de instrucción deseable: Bachiller

Experiencia:

- 2 años en el área de bienestar social
- Experiencia en empresas industriales con más de 500 trabajadores

Competencias:

- Capacidad de resolución de problemas
- Capacidad de toma de decisiones

Nivel de relación:

- Interna: Toda la organización
- Externa: EsSalud, clínicas, instituciones que deseen ofrecer descuentos corporativos.

2.2.4. Funciones del Asistente del área de Bienestar Social:

- Evaluar casos para la programación de vacaciones por salud.
- Actualizar la información de los murales de la empresa.
- Gestionar y recepcionar las licencias con y sin goce de haber.
- Recibir las licencias de paternidad y horarios de lactancia para el trámite respectivo.
- Inscribir al personal idóneo en cursos de capacitación brindados por SENATI.
- Supervisión del lactario.
- Brindar orientación y consejería al personal.
- Recepcionar las justificaciones de faltas por salud
- Llevar registro y archivo de descanso médico.
- Realizar el registro de gestantes y subsidio.
- Gestionar los trámites de ESSALUD, lactancias, afiliaciones entre otros.
- Evaluar y realizar el canje de descanso médico.
- Realizar visita hospitalaria y domiciliaria.
- Coordinar con clínicas, EPS y SCTR.
- Apoyar en actividades sociales y recreativas de la empresa.
- Controlar y supervisar el adecuado funcionamiento del comedor.
- Realizar seguimiento de casos por accidentes de trabajo.
- Realizar las demás funciones que le asigne su jefe inmediato.

CAPÍTULO III:

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 MARCO TEÒRICO

3.1.1 Teorías relacionadas al tema:

Teoría del domino:

Elaborada por Heinrich (1931), donde refiere que la teoría del accidente se origina por una secuencia de hechos, que son una serie de cinco factores de accidentes que suceden mayormente en las empresas. Cada accidente actuaría sobre otra de manera similar, haciendo que una tenga efecto sobre otra. Estos accidentes son:

- Herencia y medio social
- Los actos inseguros
- La falla humana
- Los accidentes
- Las lesiones

Del mismo modo Heinrich, estableció que la ausencia de uno de los factores de esta serie de consecución, podrían evitar los accidentes laborales.

Teoría de la causalidad múltiple

Realizo por Frank Bird (1950-1960). La teoría de la causalidad múltiple, es aquella que se define por sus causas o factores que contribuyen a la existencia de determinados aspectos que producen accidentes, brindando dos categorías:

- ***El comportamiento***: Es donde se incluyen factores relativos al trabajador como una actitud incorrecta, una condición mental inadecuada y la falta de conocimientos.
- ***Ambientales***: Se incluye la protección inapropiada de elementos que ponen en riesgo la vida del trabajador como equipos y procedimientos inseguros.

Teoría de la transferencia de energía

Heinrich (1931), explica que los trabajadores sufren lesiones o daños, debido a la exposición del cambio de energía que está presente en una trayectoria o un receptor y cuando su nivel supera lo alcanzable produce accidentes físicos. Así mismo, la utilidad de esta teoría, radica en describir las causas de las lesiones para luego evaluar los riesgos relacionadas con la metodología del control de energía.

Teoría de la probabilidad sesgada

Heinrich (1931), contempla esta teoría, una vez que el trabajador padece un accidente, las probabilidades que se vea involucrado en otros a futuro aumenta o disminuye respecto al resto de sus compañeros. Esta teoría, apporto a las medidas de prevención de accidentes.

3.1.2 Antecedentes nacionales:

Zegarra, H. (2018), menciona en su estudio sobre: ***“La incapacidad por enfermedad, usos de descansos médicos y la buena fe laboral”***, donde concluye que la incapacidad temporal causada por una enfermedad que sostiene mecanismos de protección brinda la seguridad social que está impedido de realizar actividad laboral alguna, no significando que está impendido de realizar actividades, sino aquellas que sean compatibles a las restricciones médicas.

Cueva, A. (2018); realizo un estudio para su grado de magíster en derecho: ***“Alcances y deficiencias sobre la regulación de la extinción automática del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente en el ordenamiento peruano”***, donde el propia Cueva afirmo que es imposible que se permita una ejecución de la prestación de servicios al trabajador, debido a que vulnera su contrato, donde existen dos caminos para extinguir el contrato laboral según la Ley de la Productividad y Competitividad, como es el caso de la extinción del contrato por invalidez absoluta permanente del trabajador.

Carbajal, I; Palomino, G. (2018), en su trabajo académico para que opten por el título de Especialistas en Enfermería en Salud Pública, denominado: ***“Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores de una empresa de metal-mecánica”***. Las autoras recolectaron la información de certificados médicos por incapacidad laboral, siendo su fuente de información el cual luego es registrado por el personal de seguridad ocupacional para el levantamiento a través de un instrumento que permite identificar el ausentismo por causas médicas.

3.1.3 Antecedentes internacionales:

Lafuente, J. (2016), indicó en su tesis doctoral sobre: ***“La incapacidad temporal en el Régimen Laboral de la Seguridad Social”***, donde el autor señaló que las contingencias protegidas en el Seguro Social, tiene un carácter dinámico que permite la actuación de la administración pública como de instituciones privadas, haciendo que su utilidad sea valiosa contra el fraude en mecanismos de lealtad y veracidad centrado en el ámbito laboral sobre el gasto que produce el ausentismo laboral en las instancias públicas y privadas.

Pérez, L. (2014), realizó una investigación del: Análisis del resultado en el proceso de incapacidad temporal en el área sanitaria de Albecete, teniendo como objetivo principal el evaluar el resultado del proceso de incapacidad temporal de los trabajadores en con el estado de salud, la satisfacción laboral y la autopercepción de salud y las circunstancias sociodemográficas y dando como conclusión que entre las personas en situación de incapacidad laboral, predominan los trabajadores de sexo masculino en rango de edad en torno a los 50 años, de nivel educativo primario y clase socioeconómica obrera.

López, I. (2002); en la presentación de su tesis doctoral denominada: ***“Factores asociados a las incapacidades laborales por enfermedad de corta duración en profesionales de enfermería en un hospital universitario”***. López, describió que la proporción de bajas por corta duración, es decir, de ausencias por incapacidad de enfermedad de corto plazo, es muy elevada en los trabajadores de un hospital universitario, lo cual trae como resultados que el número de días perdidos sea equivalente a más del 40%, que viene a ser una jornada completa.

3.1.4 Definición de términos básicos:

Asegurado: Es la persona física o jurídica, titular de interés de objeto del seguro, el cual asume ciertas obligaciones derivadas del contrato, es decir, es la persona que obtiene un seguro médico como parte de un convenio laboral. (Fundación Mapre).

CITT: Es el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, que es un documento elaborado por EsSalud, el cual constata el tiempo de contingencia y la duración de incapacidad temporal para el trabajo. (EsSalud).

EsSalud: Es el Seguro Social del Perú, el cual tiene por finalidad la recepción y gestión de los fondos de la seguridad social el cual da cobertura a los asegurados y derechohabientes por medio del otorgamiento de prestaciones económicas, sociales. (EsSalud).

Descanso médico: Es el período de descanso físico o mental que se encuentra prescrito por el médico evaluador, que es necesario para el paciente, que logre una recuperación según su enfermedad y que le permita una recuperación total.

(FORSETI, Revista de derecho, 2018).

Diagnóstico médico: Es el conocimiento o identificación de la enfermedad que ocurre en el paciente, que a través de diversos exámenes y pruebas logra obtener el resultado por los síntomas y complicaciones, para luego preparar el tratamiento pertinente.

(Laín Entralgo, 2016)

Incapacidad laboral: Se define como la situación del trabajador que como consecuencia de una enfermedad o un accidente está impedido para trabajar, bien de forma temporal o permanente. (Vicente Pardo, 2018).

Intervención de trabajo social: El Trabajo Social, es una profesión basada en la práctica y en la disciplina promoviendo la solución de problemas mediante técnicas y método que permiten desarrollar acciones ante las situaciones o dificultades. (FITS, 2019)

Salud y Seguridad en el Trabajo: Es poder establecer que los trabajadores deben estar protegidos contra todo tipo de enfermedades generales, profesionales y de los accidentes de su trabajo. (OIT)

Subsidio: Es una forma de apoyo tangible o financiera que la brinda una institución que cuenta con fondos con el objetivo de promover políticas socioeconómicas. (EsSalud).

3.2 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El trabajo social, maneja una intervención por niveles y métodos; lo cual se utilizan a fin de genera cambios a través de alternativas de solución para los individuos, grupos y comunidades. La profesión de trabajo social en el sector empresarial se encuentra articulada con procesos administrativos y de organización, debido a que recurren a esta metodología para planificar actividades, siendo su mecanismo como afronte de problemas que ocurren dentro de una organización.

Cuando las situaciones, en las empresas se basan en el malestar del trabajador la actuación del profesional de trabajo social, acciona mediante sus herramientas particulares para abordar dicha circunstancia, siendo necesario establecer entrevistas y visitas domiciliaras que son fuentes de recolección de información vital para conocer a fondo el contexto del problema como la dinámica de su entorno. Al aplicar una metodología, también el trabajador social, sostiene otras técnicas como la observación y sobre todo la organización y gestión de tareas para los trabajadores. Identificar los diversos hechos que suscitan en una organización depende mucho de la praxis, la proactividad y de las soluciones como elementos de una buena intervención profesional.

El presenta trabajo de investigación, se enfoca es estudiar la intervención del trabajo social en trabajadores que se ausentan por incapacidad por enfermedad, que es entendida como la falta justificada por causas médicas, ya sea por un accidente laboral o alguna enfermedad que el colaborador haya manifestado.

3.3 IMPORTANCIA DEL TEMA

En la actualidad, diversas empresas tienen ausencias de sus trabajadores debido a diversos motivos, siendo uno de los mayores casos identificados los accidentes laborales, descansos médicos y/o la incapacidad por enfermedad; siendo estas condiciones que traen como efecto negativo en las organizaciones la baja de desempeño laboral.

La solución que varias compañías han planteado ante las emergencias laborales, son los reemplazos temporales y el repartir el trabajo a sus colegas; siendo una presión para los mismos, donde se presenten a veces retribuciones y otra no.

La revisión bibliográfica y referencia sobre el tema de la incapacidad laboral por enfermedad y la intervención del trabajo social, carecen de detalles ya que no los asocian por el enfoque de cada variable, siendo imposible contar con información de las mismas unificadas, pero sí por separadas. Sin embargo, el trabajo social, siempre interviene en los casos de accidentes laborales y propuestas de la promoción de la salud, teniendo una actuación clara en conocer el diagnóstico, conocer el tiempo aproximado de rehabilitación como tratamiento, como de los descansos médicos y sobre todo realizar los subsidios pertinentes.

La importancia de este trabajo de suficiencia profesional, ante lo mencionado se enfoca en:

En lo práctico: Establecerá que se puedan realizar más trabajos que pueda articular la intervención del trabajo social con la incapacidad por enfermedad, debido a los pocos estudios.

En lo teórico: Cuenta con un diseño conceptual y teórico sobre el tema y su contenido, determinando su valor de estudio.

3.4 TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

3.4.1 Incapacidad laboral

A) Concepto

La incapacidad laboral, es definida como una situación en la que se encuentra un trabajador cuando está imposibilitado de poder realizar sus funciones de manera normal o adecuada en su centro de trabajo.

Los orígenes de la incapacidad laboral se dan por dos razones principalmente:

- Por una enfermedad común o laboral
- Por un accidente laboral o fuera de su centro de trabajo

Para que se pueda valorar la incapacidad laboral de un trabajador, es necesario tener en cuenta la gravedad y evolución de la patología, pero también considerar en fijarse en una mayor medida como esta enfermedad afecta al trabajo desde un punto concreto que desempeña la persona que se encuentra con dicha imposibilidad.

B) Tipos de incapacidad laboral

i. Incapacidad laboral temporal:

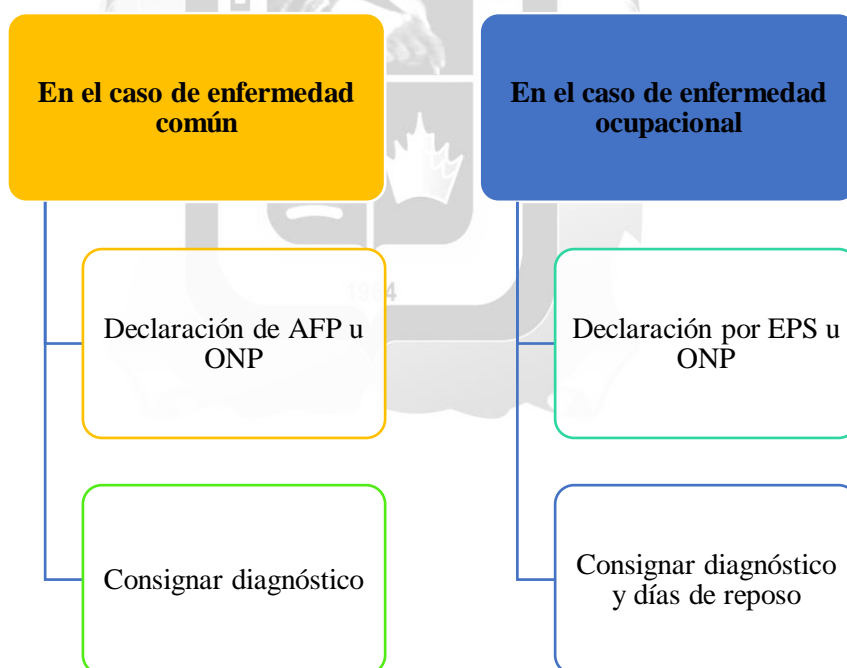
Este tipo de incapacidad, llega a producirse de manera puntual cuando el trabajador tiende a recibir asistencia sanitaria debido a una enfermedad o un accidente y como consecuencia de ello no puede realizar sus laborales de forma gradual.

ii. Incapacidad laboral permanente:

Se presenta cuando el trabajador no mejora después de haber estado sometido al tratamiento médico indicado y se estima que la situación de incapacidad puede ser permanente, desconociendo el tiempo de rehabilitación. Por lo tanto, este tipo de incapacidad consiste en una reducción funcional o fisiológica grave que anula la capacidad del trabajador, precisando que solo afecciones de mayor intensidad.

C) Declaración de incapacidad por parte del trabajador

Figura N° 10 Proceso que realiza el trabajador para que sea considerado incapacitado temporal o permanente



Nota. Se observa que, según el fondo de pensiones, se realiza la gestión que permita al trabajador ser declarado incapacitado en su centro de laboral por alguna patología que presenta. Tomado de: portalinfocientifica.wordpress.com

D) Compensación por incapacidad

La compensación por incapacidad, se determinada según la evaluación médica, en ese caso, según la prestación de fondos de pensiones realiza:

- Que en el caso de incapacidad por una enfermedad sea esta de tipo común quien se encarga de realizar la gestión es la COMAFP, es decir, la Comisión Médica de las AFP'S.
- Cuando se trata de una incapacidad por una patología ocupacional, la evaluación médica la oficializa la aseguradora y esta debe ser validada por el certificado médico de la CMCI, o como también se le nombra la Comisión Médica Calificadora de Incapacidad.

E) Contingencias laborales

Se denominan contingencias laborales, a aquellas faltas justificadas, mayormente por un estado de salud u otros motivos que son amparados y tienen licencia:

Accidente laboral:

Se comprende accidente laboral como todo aquel evento desencadenado por un riesgo dentro del centro de laborales donde el trabajador padeció de algún golpe, raspón, choque, afección, descarga u otras lesiones que afectaron su aspecto físico o mental y que dependiendo del grado de la misma (leve o grave), se reestablece a sus funciones, según la evaluación médica, tratamiento y días de descanso, para su retorno laboral.

Enfermedad común:

Es cuando la persona o trabajador se ve afectado por una patología que genera un malestar a su organismo, pero que esta pueda ser controlada según el diagnóstico, una enfermedad común se presenta mayormente por desgaste o una no adecuada alimentación que se pueden convertir en infecciones, resfriados, fiebres, que no limitan la recuperación del paciente y no permanencia y en el organismo.

Enfermedad profesional u ocupacional:

Las enfermedades profesionales son aquellas contraídas a consecuencia del trabajo, dentro de sus actividades que desarrolla por contacto directo o indirecto con sustancias tóxicas o elementos nocivos que a corto plazo aparentemente no provoca mayores daños, pero con el correr del tiempo genera daños imprevisibles en el personal.

Maternidad:

Es el descanso físico que se le concede a la servidora gestante por 98 días, iniciándose regularmente 49 días antes de la fecha probable al parto, la madre podrá diferir el inicio del descanso con autorización del médico tratante; pudiendo extenderse el periodo por 30 días adicionales en casos excepcionales.

3.4.2 Incapacidad temporal

A) Concepto

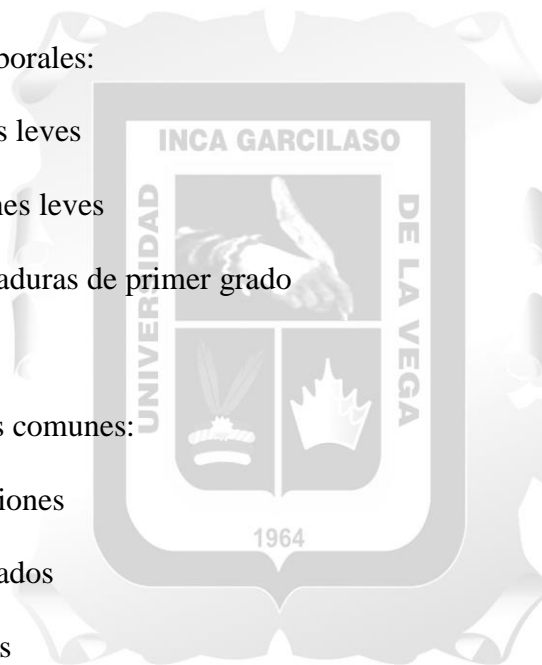
Es aquella imposibilidad, que deriva de la situación en la cual el trabajador debido a lesiones o enfermedades, no puede realizar su actividad laboral como antes.

La incapacidad de no trabajar, es en sí periódica o de corto plazo, donde después del tratamiento médicos, debe poder reincorporarse a su centro de trabajo de manera normal.

B) Causas

Las causas de la incapacidad temporal, se establecen por períodos cortos, siendo las afecciones o accidentes más leves que sufre el trabajador:

- Accidentes laborales:
 - Golpes leves
 - Lesiones leves
 - Quemaduras de primer grado
- Enfermedades comunes:
 - Infecciones
 - Resfriados
 - Fiebres
 - Afecciones



C) Subsidio por incapacidad temporal

Definición de EsSalud:

Es el monto de dinero que se otorga a los asegurados regulares en actividades y de regímenes especiales a fin de compensar la pérdida económica que fue producida por la incapacidad para el trabajo, la cual tuvo como efecto el deterioro de la salud del

empleador. Este monto de dinero es devuelto por el mismo Seguro Social de Salud (EsSalud), el cual se encarga también de verificar la documentación solicitada a fin de poder establecer bien los criterios.

D) Requisitos para recibir el subsidio por incapacidad temporal

Según EsSalud, determina ciertos lineamientos para que este proceso se contemple del mejor modo:

- El asegurado regular debe contar con tres meses de aportación consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los seis meses anteriores al mes en que se inició la incapacidad.
- El asegurado agrario debe contar con tres meses de aportación consecutivos o cuatro no consecutivos en los últimos doce meses, anteriores al mes en que se inició la incapacidad.
- El asegurado trabajador pesquero Ley N° 28320 debe contar con dos aportes consecutivos o no consecutivos pagados en los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la incapacidad.
- Los asegurados pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes deben contar con tres contribuciones mensuales consecutivas pagadas.
- El trabajador debe tener vínculo laboral en el momento del goce de la prestación (al inicio y durante el periodo a subsidiar).
- En caso de accidente, basta que exista afiliación.

E) Documentación para solicitar el subsidio por incapacidad temporal

Se basa en los siguientes oficios, según EsSalud¹:

- El formulario 1040, correctamente llenado
- Certificados médicos particulares el CITT, siempre el original, que sustenten la incapacidad por los 20 primeros días
- Documento de identidad del asegurado y/o en caso del representante legal

3.4.3 Incapacidad permanente

A) Concepto

La invalidez o incapacidad permanente se presenta cuando el trabajador se accidenta, siendo el titular o su concubino quedan incapacitados de realizar algún de movimientos corporales y sufren la pérdida de alguna de sus extremidades sean inferiores o exteriores, los cual trae como resultados el que no puedan realizar sus actividades laborales.

B) Tipos de incapacidad permanente

La cual se puede dar en dos formas:

i. Incapacidad permanente total:

¹ Los certificados médicos particulares que sustenten la incapacidad pasado los 20 días deberán ser canjeados por el CITT

Cuando un tercero presenta la documentación del trabajador, esta tercera persona deberá presentar su documento de identidad y una carta poder firmada por el asegurado que indique el poder que le da para realizar esta gestión

Se le atribuye, a este tipo de incapacidad como resultado de un accidente independientemente del asegurado o titular, donde ya se encuentra imposibilitado de volver a realizar sus tareas laborales por el resto de su vida.

ii. **Incapacidad permanente parcial:**

Precisa aquella pérdida de alguno de sus miembros o extremidades en el cuerpo en causa de un accidente, pero que no le impide al trabajador que siga realizando alguna actividad laboral.

C) Requisitos para la incapacidad permanente:

Existen condiciones a tomar en cuenta cuando la incapacidad permanente, sea cual sea su patología, debe coincidir con las bases dictaminadas a prosiguen:

- ❖ No haber alcanzado la edad de jubilación
- ❖ Haber sido dado de alta en el Seguro Social
- ❖ Contar con un tiempo de cotización previa a no ser el caso de que una contingencia de invalidez, sea esta una enfermedad profesional o accidente

D) Documentación para la incapacidad permanente:

Al presentar una imposibilidad de alguna extremidad corporal, cual adolece el trabajador y dependiendo el tipo para que obtenga su reembolso por la prestación de servicios laborales que realizo, tendrá que tener el certificado médico que asegure su discapacidad, aparte de su documento de identidad.

E) Incapacidad por enfermedad:

1. Definición:

Es cuando el trabajador padece de alguna enfermedad y el sistema normativo, prevé la indisposición que el mismo tiene que ejercer sus funciones labores. Para ello tiene derecho a conservar sus ingresos y sobre todo guardar reposo debido a su deterioro de salud sin sufrir perjuicio económico.

2. Remuneración por enfermedad:

La remuneración por enfermedad es la razón por la cual el empleador estará obligado a remunerar y luego a subsidiar, sus faltas por la afección que adolece en particular, para estandarizar su justificación de los días no asistidos mediante un certificado médico emitido por su médico tratante.

3. Subsidio por enfermedad:

Para realizar esta gestión el área bienestar social, presenta ante EsSalud los expedientes, adjunto con la documentación y el número correlativo denominada NIT a cada expediente, el cual el trabajador podrá hacer seguimiento a su trámite.

4. Documentación para el subsidio por enfermedad:

La documentación que solicita el área de bienestar social, se basa en:

- ❖ Llenado del formulario 8002
- ❖ Copia de DNI original del asegurado

3.4.4 Salud y seguridad en el trabajo

A) Conceptos

También llamada como seguridad y salud ocupacional, es un área multidisciplinaria, que se encuentra relacionada con las medidas de bioseguridad y la calidad de vida de las personas que están en actividad de ocupación.

Según OIT, establece a la salud y seguridad en el trabajo como un principio que todo trabajador debe estar protegido y seguro contra las enfermedades comunes, profesional o los accidentes resultantes de su trabajo.

B) Marco referencial

- El convenio 155 de la OIT, sobre la seguridad y salud de los trabajadores y recomendación sobre la seguridad y salud de los trabajadores, las cuales establecieron políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- El convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo y sus recomendaciones, las cual instituyeron la creación de los servicios de salud laboral
- Los principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, los cuales fueron aprobados por la OIT.

C) Factores de la salud y seguridad en el trabajo

i. Higiene industrial:

Conformada por un conjunto de conocimiento y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos aspectos del ambiente, psicológicos o tensionales que provienen del trabajo y que puedan ocasionar enfermedades o deteriorar la salud de los trabajadores.

ii. Ergonomía en el trabajo:

Es el diseño del puesto de trabajo, que intenta obtener ajustes adecuadas entre las aptitudes y las habilidades del trabajador puesto a las demandas de la empresa. El objetivo de este enfoque es optimizar la productividad del trabajador y del sistema de desempeño al mismo tiempo, permitiendo una satisfacción.

D) Salud y seguridad en el trabajo en el Perú

Son tres términos que hacen referencia a un sistema de gestión justamente de seguridad y salud en el trabajo, que se utiliza para garantizar las condiciones laborales seguras a los trabajadores. Este mecanismo, emplea acciones de prevención, capacitación y medidas de bioseguridad, con el objetivo de evitar los riesgos laborales y así no contar con los trabajadores disponibles y la disminución sobre todo de incapacidades permanentes que llevan a complicaciones físicas y/o mentales que hace que los empleadores ya no vuelvan a retomar su laborales.

E) Ley sobre la salud, seguridad y el trabajo en el Perú

La Ley N° 29783, sobre seguridad y salud en el trabajo, se aprobó en julio del 2014, donde se modificaron algunos puntos vistos en la Ley 30222, la finalidad de esta normativa es promover la cultura preventiva para disminuir los riesgos laborales en el país; aparte se estipulan las obligaciones que los trabajadores.

F) Obligaciones impuestas por la Ley 29783

- Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud laboral en función a nivel de organización, los riesgos que presentan y la cantidad de empleados a su disposición.
- Garantizar el de la seguridad y salud en el trabajo.
- Definir un área de la organización encargada de identificar y controlar los peligros de su actividad laboral.

3.5 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

3.5.1 Programa de Intervención 1:

Denominación:

***“TU SALUD IMPORTA, TU SALUD ES TU CUERPO Y TU CUERPO TU
HERRAMIENTA DE TRABAJO”***

Justificación:

La salud y seguridad en el trabajo, es una unidad que proporciona medidas de bioseguridad ante los riesgos laborales. Las medidas de prevención son esenciales, puesto que ayudan a mejorar la vida de los trabajadores, haciendo posible la disminución de casos que padecen de alguna incapacidad laboral.

Cuando un trabajador sufre un accidente o una enfermedad, se ve afectado e imposibilitado de realizar sus deberes como lo realizaba anteriormente, en estos casos, pedir reemplazo o ver otro modo de solucionar el tema de suplencia por un tema médico suele ser un de mucha presión para la organización como para los otros trabajadores, que en un primer plano asumen este reto.

La importancia de manejar los implementos básicos y medidas de seguridad, siempre introducen el no salir lastimado al realizar una tarea fuerte en el trabajo, siendo pertinente también comunicar a los jefes sobre la carga o sobrecarga que puede resultar de realizar un esfuerzo mayor por cumplir los trabajadores con sus funciones que a veces toman a la deriva el uso de indumentaria, no usándolo o de manera incorrecta.

Las políticas, que establecen que toda empresa, deben configurar una zona para la seguridad y salud y así permitan que todo empleador sea capacitado ayuda a formar alianzas y medidas de bienestar. El no tomar en cuenta las acciones de protección tienen consecuencias puesto para la empresa que no las desarrolla y para el trabajador que, al conocer de las mismas, solo realiza sus tareas sin el cuidado correspondiente, donde el resultado son lesiones fisiológicas, pasando por una evaluación médica, la cual depende del grado de la lesión determinada la recuperación del mismo.

La mención de este programa de intervención, sostiene que el cuerpo es la herramienta de trabajo de todo colaborados y es por ello, que el mismo tiene que tener calidad de vida laboral, para que pueda mantener una vida sana fuera de accidentes laborales, aunque por la actividad cotidiana no esté libre de enfermedades comunes.

Los programas de salud y seguridad en el trabajo, son entendidos como bases principales, que hacen un esfuerzo para evitar riesgos no solo en el personal que trabaja en las áreas de alto peligro, sino en toda persona que se encuentra bajo el manejo de un cargo no limitando sus funciones, siendo vital que todos conozcan los mecanismos de la salud y seguridad en el trabajo.

Tomar en serio un programa, recae en la insistencia de prever mayores riesgos por ende la solución que tiene este programa es desarrollar ponencias que favorezcan el cuidado del trabajador sin dejar de lado otros aspectos que garantizan su calidad de vida y bienestar integral.

En ese sentido, las bases legales sobre la salud y seguridad en el trabajo, también es una variable a considerar, ya que más allá de tratarse de un régimen laboral, el cual debe ser estipulado, esta gira en fuentes de su propia ejecución la cual tiene una solidez para su cumplimiento como sanción.

Por su parte, el trabajo social, opera en acciones particulares, siempre buscando solucionar asuntos que se presentan en cualquier contexto, es un desafío que un profesional de trabajo social, se encargue de elaborar y planificar una propuesta que tiene el enfoque preventivo sobre la salud y seguridad en el trabajo, implica sus praxis y sobre todo la importancia de la actuación profesional, aun existiendo nuevas realidades en el mundo actual, no hay dejar de lado otras aristas relacionadas al trabajo, puesto que señalar que al efectuar actividades de salud ocupacional, explica al interés de la empresa con su trabajador.

Objetivo general:

- ✚ Desarrollar un primer programa de intervención que permita dar a conocer la importancia de la salud y seguridad en el trabajo, para evitar los riesgos laborales.

Objetivos específicos:

- ✚ Realizar capacitaciones sobre las medidas de bioseguridad para los trabajadores de la empresa Hialpesa.
- ✚ Elaborar capacitaciones sobre la incapacidad temporal, temporal y las contingencias laborales; para que los trabajadores de la empresa Hialpesa conozcan sus derechos, la dinámica y el proceso que conlleva estos trámites.
- ✚ Proponer nuevos lineamientos de medidas preventivas, a fin de identificar cuáles son los mayores riesgos en la empresa Hialpesa.

Meta:

Lograr que el 95% o 100% de los trabajadores de la empresa Hialpese logren asistir y tener el conocimiento debido sobre los mecanismos de la prevención de riesgo.

Población objetivo:

Este programa de intervención va dirigido a los trabajadores:

Criterios de inclusión:

- ✓ Trabajadores operarios
- ✓ Trabajadores que hayan padecido de algún accidente

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del plano administrativo
- Trabajadores que conocen sobre salud y seguridad en el trabajo

Metodología:

En este caso el programa contará con un estudio descriptivo y aplicativo, debido que sustentará el motivo del programa, del mismo modo porque desarrolla esta propuesta en base a sesiones surgidas de los objetivos. Las técnicas e instrumentos que se consideraron para este primer programa de intervención se basaron en: ´

a) Entrevistas:

Fueron realizadas a los trabajadores que han sufrido algún accidente laboral, o saber sobre su estado de salud cuando estuvieron en descanso médico.

b) Visitas:

Fueron visitas domiciliarias como hospitalarias para conocer la situación médica como dinámica familiar y comprobar los hechos y los hechos socioeconómicos.

c) Informes:

Informes sociales y sobre todo reportes conociendo la circunstancia de cada trabajador

d) Subsidios:

Con el fin de poder realizar la devolución de los gastado por el trabajador mientras se encontraba mal de salud, se utilizó este documento.

e) F.O.D.A:

Basándonos en conocer a cada trabajador sobre los riesgos laborales que suscitan en la empresa Hialpesa, esta técnica permitió establecer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas sobre el poco conocimiento sobre el contexto de la salud y seguridad en el trabajo, así como aquellos que permiten esclarecer cuando ocurre una incapacidad laboral, así también permitió establecer el poco uso de herramientas e indumentaria no usada cuando realizan una tarea que implica riesgo.

Modelo de intervención:

En cuanto al nivel de intervención, se hará el manejo de grupo, puesto que se realizarán ponencias en este programa de intervención sobre las temáticas de riesgos laborales, incapacidad laboral, subsidio y otros que abarcan la importancia de conocer los procesos de seguridad y gestión. La definición del trabajo social de grupo, se resume como aquella técnica que posibilita la participación social ya que se crea un clima de confianza que favorece a las partes interesadas, sirviéndose como soporte entre todas las personas que pertenecen al grupo que no solo se juntan para desarrollar habilidades sino para resolver problemas y comprometiéndose a la solución mediante debates.

Figura N° 11. Características del trabajo de grupo



Nota. Las características del trabajo social de grupo, donde el trabajador social, impulsa la participación del colectivo y evaluando su activar. Tomado de: studylib.es

Mientras el modelo de trabajo social, para este programa se basó en el modelo centrado en la tarea, fijado en el abordaje de problemas específicos, donde se puedan resolver de manera no inmediata, sino observando los procesos que conllevan al problema y luego proponiendo mecanismos. El modelo centrado en la tarea, es a veces comparado con el diagnóstico social o situacional, sin embargo, las fases e intervención son diferentes, puesto que la persona o grupo junto con el trabajador social, se encuentran más relacionados en los resultados esperados para resolver el problema.

Dinámica del modelo centrado en la tarea



En cuanto a su naturaleza de intervención, de este modelo se fundamenta en:

- **Delimitación del problema:** Es cuando se realiza una exploración del conjunto de áreas del usuario, seleccionando un problema en particular el cual se dirige a la acción, donde el trabajador social identifica el problema y que este puede ser modificado.
- **Definición de objetivos:** Los cuales guían a la tarea, siendo precisos, observables y evaluables para el usuario y el trabajador social.
- **Las tareas:** Se llevan a cabo después de haber abordado el problema y estas son desarrolladas por el trabajador social como por el usuario.

Recursos:

Económicos:

- El presupuesto es asumido por la empresa Hialpesa

Humanos:

- Ponentes
- Trabajadora Social
- Equipo de Salud y Seguridad en el trabajo

Institucionales:

- Empresa Hialpesa
- Oficina de Bienestar Social
- Oficina de Salud y Seguridad en el Trabajo



Materiales:

- Laptop, ecrán, proyector y dispositivas
- Mesas y sillas
- Folder de manila, con hojas, lapicero y trípticos
- Decoración del ambiente
- Coffee Break

Sesiones:

Objetivo específico 1: Realizar capacitaciones sobre las medidas de bioseguridad para los trabajadores de la empresa Hialpesa.

Tabla 1

Sesión 1 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	: Realizar capacitaciones sobre las medidas de bioseguridad para los trabajadores de la empresa Hialpesa.
Sesión 1	: “ <i>Conociendo las señales de riesgo</i> ”
Duración	: Dos días
Actividad	: Desarrollar una ponencia la cual exprese la importancia de conocer las señales y la autorización del personal
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Guiar y brindar conocimiento a los trabajadores sobre los riesgos de las señales laborales que se encuentran en varias zonas de la empresa Hialpesa, como estrategia de prevención de accidentes laborales
Meta	: Lograr que el 90% de los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa participen
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios e indirectos los trabajadores administrativos como la misma empresa Hialpesa
Técnicas	: Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	: Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo específico 1: Realizar capacitaciones sobre las medidas de bioseguridad para los trabajadores de la empresa Hialpesa.

Tabla 2

Sesión 2 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	: Realizar capacitaciones sobre las medidas de bioseguridad para los trabajadores de la empresa Hialpesa.
Sesión 2	: “Uso adecuado de la indumentaria”
Duración	: Un día
Actividad	: Desarrollar una ponencia donde los trabajadores sepan el verdadero y adecuado de la indumentaria
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Concientizar a los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa sobre la indumentaria como herramienta de que prevé los riesgos laborales y su utilización de forma correcta
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa participen
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Exposición, dialogo informativo, retroalimentación, dramatización
Materiales	: Expuestas en los requerimientos del programa y la indumentaria como guía de su uso y su mal uso

Objetivo específico 2: Elaborar capacitaciones sobre la incapacidad temporal, permanente y las contingencias laborales; para que los trabajadores de la empresa Hialpesa conozcan sus derechos, la dinámica y el proceso que conlleva estos trámites.

Tabla 3

Sesión 1 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	: Elaborar capacitaciones sobre la incapacidad temporal, permanente y las contingencias laborales; para que los trabajadores de la empresa Hialpesa conozcan sus derechos, la dinámica y el proceso que conlleva estos trámites.
Sesión 1	: “Taller sobre contingencias laborales”
Duración	: Un día
Actividad	: Desarrollar una ponencia donde los trabajadores conozcan los términos respecto a contingencias e incapacidades laborales
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Dar a conocer el uso de términos cuando se tiene una licencia y el mecanismo del proceso ante los entes respectivos y el monitoreo que se debe realizar
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa participen
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	: Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo específico 2: Elaborar capacitaciones sobre la incapacidad temporal, permanente y las contingencias laborales; para que los trabajadores de la empresa Hialpesa conozcan sus derechos, la dinámica y el proceso que conlleva estos trámites.

Tabla 4

Sesión 2 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	: Elaborar capacitaciones sobre la incapacidad temporal, permanente y las contingencias laborales; para que los trabajadores de la empresa Hialpesa conozcan sus derechos, la dinámica y el proceso que conlleva estos trámites.
Sesión 2	: “Taller sobre subsidios”
Duración	: Un día
Actividad	: Desarrollar una ponencia que permita el conocimiento sobre el subsidio y su dinámica
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Efectuar los procesos del subsidio para que los trabajadores conozcan el funcionamiento de esta gestión
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa participen
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	: Expuestas en los requerimientos del programa

Objetivo específico 3: Proponer nuevos lineamientos de medidas preventivas, a fin de identificar cuáles son los mayores riesgos en la empresa Hialpesa.

Tabla 5

Sesión 1 del objetivo específico 3 del programa de intervención

Objetivo Específico 3	: Proponer nuevos lineamientos de medidas preventivas, a fin de identificar cuáles son los mayores riesgos en la empresa Hialpesa.
Sesión 1	: “Inducción sobre nuevas medidas preventivas”
Duración	: Dos días
Actividad	: Desarrollar una ponencia inductiva sobre nuevos elementos de prevención de la empresa Hialpesa
Tarea	: Coordinar y gestionar con la gerencia de recursos humanos y el equipo de salud y seguridad en el trabajo de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Contribuir a nuevos lineamientos preventivos según la información recolectada en base a accidentes laborales y promover nuevos mecanismos que salvaguarden a los trabajadores de la empresa Hialpesa
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa participen
Beneficiarios	: Todos los trabajadores
Técnicas	: Exposición, dialogo informativo, retroalimentación
Materiales	: Nueva directiva sobre medidas de prevención en riesgos laborales

3.5.2 Programa de Intervención 2:

Denominación:

“PROMOVEMOS LA SALUD PARA TU CALIDAD DE VIDA”

Justificación:

La salud es un aspecto importante en la vida de todo ser viviente, por ello cuando el organismo se enferma se debe a diversos factores siendo los más comunes causados por virus o bacterias. Las personas que llevan una vida activa tienden a padecer de afecciones físicas como mentales no tomando un tiempo para desconectarse de su entorno que llegan a tener estresores que permiten la aparición de diferentes patologías.

Ayudar a mantener un buen estado mental como físico, es una tarea difícil por la presión familiar, profesional, laboral y del entorno en que uno se encuentra rodeado, siendo a veces imposible hacer un tiempo para realizar cualquier tipo de actividad física, sea esta caminar o hasta manejar una bicicleta. Según estudios, sostiene que la mayoría de personas en el siglo XXI, paran más atentos a los recursos digitales que al pleno dialogo obviando o sacando de su vida la actividad física y disminuyendo no solo las relaciones sociales sino haciendo que el propio cuerpo no esté en movilidad la cual también puede traer enfermedades como diabetes o problemas en el corazón. La falta de actividad física en trabajadores, si bien es una medida, pocas empresas suelen llevarlo a cabo por un tabú, que los mismos jefes o gerentes no lo consideran como una parte fundamental en el bienestar del colaborador.

El programa de intervención, quiere promover la salud, debido a que los trabajadores no toman en serio las actividades de promoción, aparte que no cuentan con estrategias en cuanto a planes de alimentación y a veces también descartan ciertos exámenes médicos por chicles como “estoy bien”, “soy fuerte”; tratando de romper paradigmas y garantizar una buena salud a los trabajadores, teniendo seguridad que la empresa Hialpesa siente una preocupación por su bienestar integral.

Objetivo general:

- ✚ Desarrollar el segundo programa de intervención que promueva la salud óptima de los trabajadores de la empresa Hialpesa

Objetivos específicos:

- ✚ Desarrollar actividades que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa Hialpesa.
- ✚ Promover hábitos alimentación acorde a la economía del trabajador de la empresa Hialpesa.
- ✚ Ejecutar medidas que propicien el bienestar físico y mental de los trabajadores de la empresa Hialpesa

Meta:

Lograr que el 100% de los trabajadores de la empresa Hialpesa participen de las actividades que tratan de brindar calidad de vida.

Población objetivo:

Se encuentra direccionado a los trabajadores de la empresa haciendo la selección:

Criterios de inclusión:

- ✓ Trabajadores operarios
- ✓ Trabajadores que hayan padecido de algún accidente

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del plano administrativo
- Trabajadores que conocen sobre salud y seguridad en el trabajo

Metodología:

El método que se aplicó para este programa fue descriptivo y de enfoque cuantitativo, debido a que se registrará en base a indicadores que promuevan la salud de los trabajadores, aparte se realizará una evaluación del mismo para conocer su impacto. Las técnicas e instrumentos que se consideraron para este primer programa de intervención se basaron en:

a) Observación:

Debido a la demanda laboral, hace imposible que los trabajadores tengan un tiempo que le dediquen a la actividad física y a una alimentación sana.

b) Estudio de casos:

Por los casos que se reportan por incapacidad temporal por alguna enfermedad común los trabajadores en su mayoría señalan que se enferman por no comer bien y lo más rápido.

c) Indicadores de desempeño:

Con este instrumento se pueda sacar la conclusión que la productividad está asociada a la poca energía o malgaste del trabajador no tomando en cuenta los consejos nutricionales

d) Diagnóstico:

Esta fuente, permite conocer cómo se encuentra la salud de los trabajadores, en ese sentido también apoya en saber su estado mental y físico en el plano personal laboral y familiar

e) Discusión de grupos:

El poder debatir sobre la salud, el tiempo, la actividad física y ciertos programas ayuda a sondear las respuestas de los trabajadores y sobre el tipo de actividades que desean que se ejecute que les traiga bienestar y calidad de vida.

Modelo de intervención:

Método del trabajo social.

El método de grupo, el cual consiste en la unión del grupo que intenta construir una acción colectiva, para ayudar a otros individuos como al mismo grupo que carece de ciertas necesidades. El objetivo del trabajo de grupo es promover y fortalecer los procesos interactivos y comunicativos basados en realidades concretas para ser comprendidas desde su cotidianidad.

Para el programa de intervención, basado en la salud de los trabajadores, es indispensable contar con el método de grupo debido a que ellos, tienen características similares y son compañeros que laboran en una misma unidad laboral, por ende, la aplicación de este método es propicio para la realización de las actividades.

La meta, que quiere alcanzar este programa es la participación del 100% de los trabajadores, para lo cual se plantean sesiones por cada objetivo específico mencionado anteriormente (ver capítulo 60), las sesiones tienen a su vez dinámicas diversas con la finalidad de establecer la salud y el bienestar en los trabajadores de Hialpesa. En ese sentido, el método de grupo trata de impulsar una estrategia participativa para que los trabajadores, que son el grupo pueda motivarse en cuanto a las actividades de la promoción de sal salud que propone la empresa Hialpesa como exámenes médicos, buenos hábitos alimenticios y la realización de actividades físicas y de seguridad emocional; siendo pilares para mejorar la calidad de vida.

El proponer este método implica no solo el trabajo en equipo, sino también conocer los distintos puntos de vistas de todos los trabajadores que forman parte de este programa de intervención, siendo así se conocerán el motivo de su participación o no y según el sondeo se puedan mejorar ciertas actividades y mejorar algunas.

Modelo del trabajo social.

El modelo de intervención, fue el de cambio de conducta, siendo este modelo que tiene por finalidad establecer un aprendizaje al usuario en su modo de ver las cosas.

El objetivo de este enfoque, es tratar de alinear el comportamiento del usuario formas definidas para que sus problemas puedan disminuir o desaparecer

Las características de este modelo se basan en:

- Tomar en cuenta las situaciones especiales que controlan la conducta como o los factores que han contribuidos a su desarrollo.
- La intervención recalca siempre estar en el ahora una vez que permita recurrir a una historia clínica de las experiencias del pasado, es decir, se realiza un estudio encontrando hecho de la conducta.
- Interpreta que la mayoría de las conductas humanas, incluso aquellas consideradas instintivas, son adquiridas en el marco del aprendizaje y son el resultado de las interacciones entre las personas y su entorno.
- Fundamenta su actuación profesional en aquello que es observable, por lo cual no utiliza otras fuentes y atiende únicamente a la conducta que se puede apreciar.
- Se basa en refuerzos con el objetivo de poder estimular la aparición o la extinción de una determinada conducta.

Recursos:

Económicos:

- El presupuesto es asumido por la empresa Hialpesa

Humanos:

- Ponentes
- Trabajadora Social
- Equipo de Salud y Seguridad en el trabajo

Institucionales:

- Empresa Hialpesa
- Oficina de Bienestar Social
- Oficina de Salud y Seguridad en el Trabajo



Materiales:

- Laptop, ecrán, proyector y diapositivas
- Folder de manila, con hojas, lapicero y folletos
- Mesas y sillas
- Coffe Break

Sesiones:

Objetivo específico 1: Desarrollar actividades que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa Hialpesa.

Tabla 6

Sesión 1 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	: Desarrollar actividades que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa Hialpesa.
Sesión 1	: “Pruebas médicas”
Duración	: Según programación
Actividad	: Promover las pruebas médicas como descarte de patologías y su nivel de colesterol y azúcares
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y el área de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Realizar la promoción de salud a través de pruebas médicas que garanticen la condición de salud del trabajador para luego ser tratado según la enfermedad y monitoreado, así como descartar y prevenir otras enfermedades
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores operarios de la empresa Hialpesa se realicen las pruebas y exámenes médicos
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Pruebas dictaminadas por los médicos
Materiales	: Los que se necesiten

Objetivo específico 1: Desarrollar actividades que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa Hialpesa.

Tabla 7

Sesión 2 del objetivo específico 1 del programa de intervención

Objetivo Específico 1	: Desarrollar actividades que mejoren las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa Hialpesa.
Sesión 2	: “Promoción de la salud”
Duración	: Según programación
Actividad	: Realizar actividades que contribuyan al acceso a la salud de los trabajadores y su familia
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y el área de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Realizar campañas médicas y de prevención no solo para el trabajador sino para su familia, logrando así que el bienestar llegue a ser un punto de actuación en la dinámica parental como laboral del colaborador
Meta	: Lograr que el 90% de los trabajadores y su grupo familiar participen de las campañas y charlas de salud
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios e indirectos sus familiares
Técnicas	: Exposición, descarte, información, difusión
Materiales	: Los que se necesiten

Objetivo específico 2: Promover hábitos alimentación acorde a la economía del trabajador de la empresa Hialpesa.

Tabla 8

Sesión 1 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	: Promover hábitos alimentación acorde a la economía del trabajador de la empresa Hialpesa.
Sesión 1	: “Taller de nutrición”
Duración	: Según programación
Actividad	: Proponer medidas que ayuden a mejorar la calidad alimenticia de los trabajadores
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y el área de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Desarrollar un taller que promueva la nutrición sana para los trabajadores de la empresa Hialpesa, a fin que tengan energía necesaria para que sigan con la productividad
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores participen del taller
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Exposición, información, grupos focales, retroalimentación
Materiales	: Los que se requieran

Objetivo específico 2: Promover hábitos alimentación acorde a la economía del trabajador de la empresa Hialpesa.

Tabla 9

Sesión 2 del objetivo específico 2 del programa de intervención

Objetivo Específico 2	: Promover hábitos alimentación acorde a la economía del trabajador de la empresa Hialpesa.
Sesión 2	: “Taller de economía nutricional”
Duración	: Según programación
Actividad	: Propiciar un mecanismo con el fin de poder alimentarse bien en base los ingresos generados en la familia
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y el área de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Promover la nutrición a través de la canasta básica familiar de los trabajadores de la empresa Hialpesa, logrando así alimentarse con los recursos económicos que tienen
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores participen del taller
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios, indirectos los familiares
Técnicas	: Exposición, información, retroalimentación
Materiales	: Los que se requieran

Objetivo específico 3: Ejecutar medidas que propicien el bienestar físico y mental de los trabajadores de la empresa Hialpesa

Tabla 10

Sesión 1 del objetivo específico 3 del programa de intervención

Objetivo Específico 3	: Ejecutar medidas que propicien el bienestar físico y mental de los trabajadores de la empresa Hialpesa
Sesión 1	: “Promoción de la actividad física”
Duración	: Según programación
Actividad	: Brindar de espacios para que los trabajadores puedan practicar actividad física
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y el área de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Desarrollar una cultura de actividad física a cargo de un especialista en un tiempo determinado como medidas de promover la salud en los trabajadores de la empresa Hialpesa
Meta	: Lograr que el 80% de los trabajadores empleen la actividad física
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Exposición, rutinas y guías
Materiales	: Los que se requieran

Objetivo específico 3: Ejecutar medidas que propicien el bienestar físico y mental de los trabajadores de la empresa Hialpesa

Tabla 11

Sesión 2 del objetivo específico 3 del programa de intervención

Objetivo Específico 3	: Ejecutar medidas que propicien el bienestar físico y mental de los trabajadores de la empresa Hialpesa
Sesión 2	: “ <i>Técnicas de relajación</i> ”
Duración	: Según programación
Actividad	: Contactar con un profesional de yoga imparta el conocimiento sobre las técnicas de relajación
Tarea	: Coordinar y gestionar con el equipo de salud y seguridad en el trabajo y el área de bienestar social de la empresa Hialpesa
Finalidad	: Contribuir al bienestar mental y emocional a través de técnicas de relajación y respiración propicias para los trabajadores de la empresa Hialpesa a fin de que obtengan un ocio para su bienestar integral
Meta	: Lograr que el 100% de los trabajadores empleen las técnicas de relajación
Beneficiarios	: Directos los trabajadores operarios
Técnicas	: Exposición, rutinas y guías
Materiales	: Los que se requieran

CAPÍTULO IV

CONTRIBUCIONES PRINCIPALES

- ✓ Este estudio, se centró la intervención del trabajador social en la incapacidad por enfermedad, a través de una propuesta descriptiva, teórica y práctica, se identificó que existen pocos estudios relacionados a la actuación profesional del trabajo social en la incapacidad laboral por enfermedad, sin embargo, existe una relación causal, es decir, que cuando el trabajador padece de algún accidente laboral o enfermedad, quien aborda este problema es el o la trabajadora social, pues es quien se encarga de realizar las gestiones pertinentes ante EsSalud.
- ✓ La elaboración de los dos programas de intervención, ayudaron a que los trabajadores tomen en cuenta los procesos en la administración de los subsidios, conozcan los términos utilizados para realizar estos trámites como sus derechos. Por otra parte, también pudieron obtener actividades basadas en la promoción de la salud.
- ✓ Los modelos de intervención de trabajo social, propuestos en los dos programas de intervención, también fueron de apoyo útil, puesto que a veces no son considerados como base metodológica cuando un trabajador social diseña un programa o un proyecto, se debe tomar en cuenta siempre el modelo y método que se desea realizar.

4.1 CONCLUSIONES:

- La intervención del trabajo y la incapacidad por enfermedad, abordan una articulación en la gestión de este proceso, debido a que el área de bienestar social es quien atiende los casos de incapacidad laboral en base a trámites administrativos y técnicas netamente de la profesión del trabajo social.
- La empresa Hialpesa, cuenta con servicios especializados en tejeduría e hilandería, con los cuales ha podido expandirse a nivel nacional y mundial, siendo una de las empresas en el sector del Perú con posicionamiento importante, sin embargo, cuenta con trabajos que son forzosos de realizar para ello establece mecanismos de prevención de riesgos laborales.
- La incapacidad por enfermedad, puede ser común o crónica, dependiendo del grado de afectación, teniendo como justificación el trabajador su certificado médico y como medio de reembolso el subsidio. Una incapacidad por enfermedad que imposibilite al trabajador a volver a realizar sus funciones, es motivo de un cese excepcional y un reembolso por esta incapacidad.
- Los programas de intervención, ayudarán a los trabajadores operarios a obtener nuevos conocimientos, tomar en cuenta indicaciones en cuanto a los factores de riesgo laboral y a cuidar su salud integral en base al cuidado físico, mental, y nutricional.

4.2 RECOMENDACIONES

- Incentivar a los profesionales de trabajo social, del área de bienestar social a que puedan desarrollar trabajos, propuestas y sistematización sobre la intervención del trabajo social en esta área, vinculando con las incapacidades laborales, contando así con más referencias.
- Sensibilizar como tarea práctica a los trabajadores de la empresa Hialpesa sobre el valor que se debe tener en cuanto a las medidas de protección laboral, para evitar futuros riesgos laborales, siendo necesario la verificación del correcto uso de indumentario como del manejo de herramientas.
- En el caso de una incapacidad permanente total, muy aparte del reembolso que se le da al ex trabajador, se deben plantear nuevas medidas de salud como la terapia física y rehabilitación, medicina alternativa y otros enfoques que den calidad de vida a la persona.
- Realizar una evaluación de los dos programas de intervención y hacer un seguimiento sobre el impacto de las actividades para considerar cuales son idóneas y sostenibles, mejorando o innovando las mismas, a fin de garantizar nuevas acciones para los trabajadores de la empresa Hialpesa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Artículos de internet:

Alfaro, B y Challco, C. (2018). *Mejoramiento del Control Interno al Proceso de Otorgamiento y Recupero de Subsidios por Incapacidad y el Reembolso de EsSalud a la Empresa Ironbank Durante el Periodo 2016*. Recuperado de: repositorio.utp.edu.pe

Barranco, C. (2000). *La intervención en trabajo social desde la calidad integrada*. Alternativas de Trabajo Social. Recuperado de: alternativasts.ua.es

Carbajal, I & Palomino, G. (2018). *Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa de metal*. Trabajo. Recuperado de: repositorio.upch.edu.pe

Constanza, I. (2020). *La incapacidad temporal y la enfermedad relacionada con el trabajo en la Seguridad Social*. Revistas Unilibre. Recuperado de: revistas.unilibre.edu.co

López, I. (2002). *Factores asociados a las incapacidades laborales por enfermedad de corta duración en profesional de enfermería en un hospital universitario*. Recuperado de: www.tdx.cat

Maldonado, M. (2019). *Trabajo social con grupos. Modelos de práctica grupal*.

Recuperado de: studylib.es

Tejada, C. (2018). *Alcances y deficiencias sobre la regulación de la extinción automática del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente en el ordenamiento peruano*. Recuperado de: tesis.pucp.edu.pe

Viscarret, J. (2007). *Modelos de intervención en Trabajo Social*. Recuperado de: juanherrera.files.wordpress.com

Zegarra, A. (2018). *Incapacidad por enfermedad, uso de descansos médicos y la buena fe laboral*. Forseti. Revista de Derecho FORESTI. E. Recuperado de: revistas.up.edu.pe

2. Páginas Web:

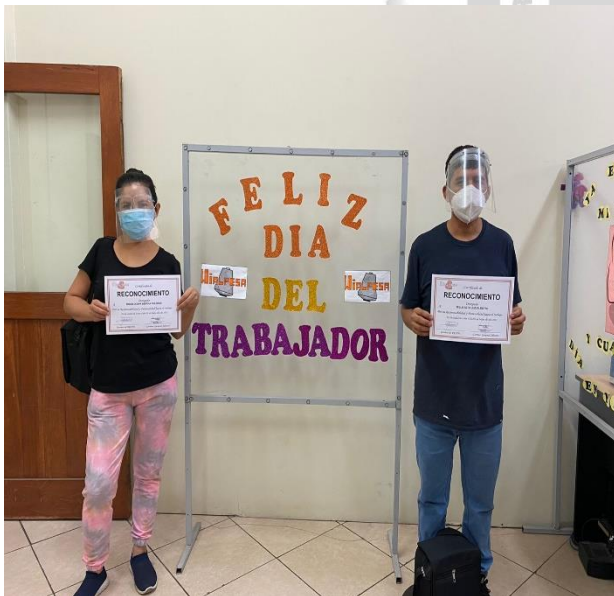
Página Web de la empresa Hialpesa: <http://www.hialpesa.com>

Página Web de EsSalud: www.essalud.gob.pe

Página Web portal científico: portalinfocientifica.wordpress.com

ANEXOS





GERENCIA Y JEFATURAS

Gerencia de Recursos Humanos



