

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LA MINERA CORIWAYRA S.A.C.; 2022

por Anahis Cachay Meléndez

Fecha de entrega: 21-may-2023 11:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2098892327

Nombre del archivo: ANAHIS_CACHAY_MELENDEZ_6_TURNITIN_21_DE_MAYO.pdf (3.66M)

Total de palabras: 13017

Total de caracteres: 72070



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE
VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LA MINERA CORIWAYRA S.A.C.;

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA:

Bachiller: Cachay Meléndez, Anahis

ASESORA:

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

Lima, abril - 2023

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, seguido a mi madre Marleny Lila Meléndez Rosas por su esfuerzo y lucha constante; y a mi hijo por demostrarme el significado del amor.



AGRADECIMIENTOS

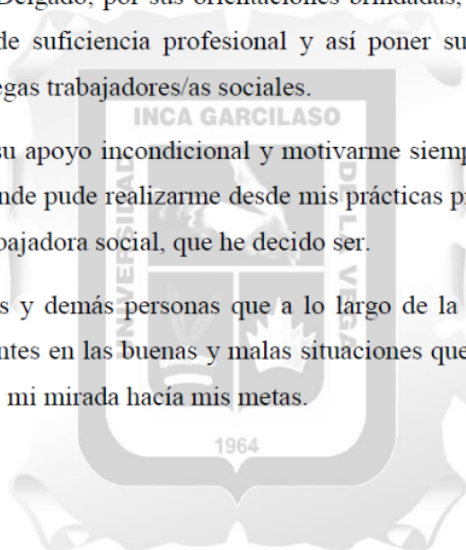
A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Psicología y Trabajo Social, Escuela de Trabajo Social, al permitirme poder realizar el Trabajo de Suficiencia profesional en Trabajo Social para la obtención de mi título profesional.

A la empresa minera CORIWAYRA S.A.C, por el tiempo compartido y la experiencia laboral que ayudo a convertirme en una profesional con valores, compromiso y trabajar bajo presión. Asimismo, por su colaboración en desarrollar este estudio.

A mi asesora Gisella Delgado, por sus orientaciones brindadas, logrando mejorar cada punto de mi trabajo de suficiencia profesional y así poner sustentar y exponer esta información a mis colegas trabajadores/as sociales.

A mis familiares por su apoyo incondicional y motivarme siempre a ser una persona y profesional de bien donde pude realizarme desde mis prácticas preprofesionales hasta la actualidad como la trabajadora social, que he decido ser.

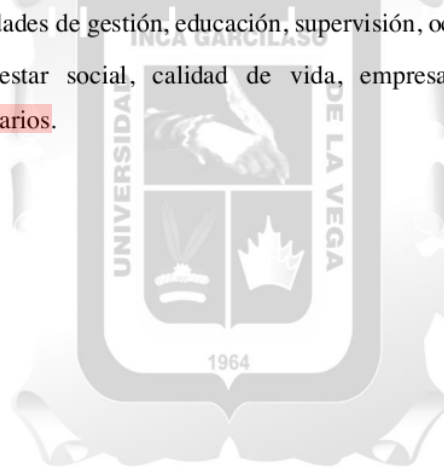
A mis colegas, amigos y demás personas que a lo largo de la vida pudieron guiarme estando siempre presentes en las buenas y malas situaciones que he atravesado y poder seguir adelante fijando mi mirada hacia mis metas.



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El estudio efectuado lleva como título: ¹ Área de Bienestar Social para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la Minera Coriwayra S.A.C., 2022. A nivel metodológico, el estudio presenta un enfoque descriptivo que detalla el trabajo realizado por el área de bienestar en el centro minero antes mencionado; cuya necesidad del centro laboral es contratar empleados motivados y valorados, además que sean productivos y felices en su trabajo y en sus hogares. La población incluida en este estudio ⁵³ estuvo conformada por 300 trabajadores de la empresa minera Coriwayra S.A.C. La duración del programa fue de enero a diciembre de 2022 y abordó un método básico, con un nivel de intervención grupal y un modelo centrado en tareas. Así mismo, se desarrolló cinco programas orientados a la práctica profesional, destinados a satisfacer las necesidades de los trabajadores en actividades de gestión, educación, supervisión, ocio y salud.

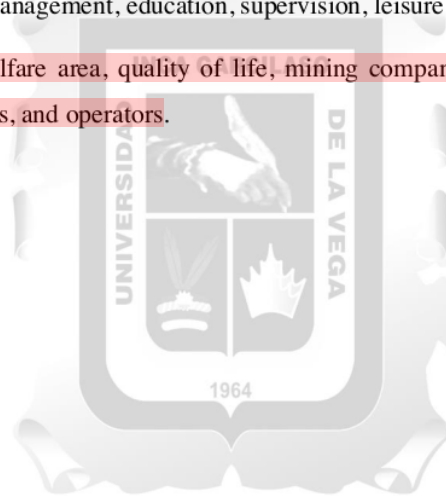
Palabras clave: bienestar social, calidad de vida, empresa minera, ¹ trabajadores administrativos y operarios.



ABSTRACT AND KEYWORDS

The study carried out is entitled: Social Welfare Area to improve the quality of life of the workers of Minera Coriwayra S.A.C., 2022. At a methodological level, the study presents a descriptive approach that details the work carried out by the welfare area in the aforementioned mining center; whose workplace need is to hire motivated and valued employees, as well as being productive and happy at work and at home. The population included in this study consisted of 300 workers from the mining company Coriwayra S.A.C. The duration of the program was from January to December 2022 and it addressed a basic method, with a group intervention level and a task-focused model. Likewise, five programs oriented towards professional practice were developed, aimed at satisfying the needs of workers in management, education, supervision, leisure and health activities.

Keywords: Social welfare area, quality of life, mining company, social welfare plan, administrative workers, and operators.



ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
ABSTRACT AND KEYWORDS	5
ÍNDICE	6
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	12
1.1 Descripción de la empresa o institución	12
1.1.1 Historia	13
1.1.2 Descripción del producto o servicio	15
1.1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	16
1.1.4 Actividad general o área de desempeño	18
1.1.5 Misión y visión	19
1.1.6 Organigrama general y organigrama	21
CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	22
2.1 Marco Teórico Del Trabajo Social	22
2.2 Concepto de Trabajo Social	24
2.3 Función General de Trabajo Social	28
2.4 Funciones específicas de la Minera CORIWAYRA S.A.C.	31
2.5 Niveles de intervención del Trabajo Social	34
CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	37
3.1.1 Teoría y la práctica en el desempeño profesional	37
3.1.2 Antecedentes Internacionales	38
3.1.3 Antecedentes Nacionales	39
3.2 Diagnostico Social	40
3.3 Técnicas e instrumentos de Trabajo Social	41
3.4. Nivel de intervención	42
3.5. Método de intervención profesional: Método Básico	42

3.6. Modelo de intervención profesional: Método Básico	45
3.7. Programas desarrollados	47
3.7.1 Nombre del Programa	47
3.7.2 Justificación del problema	47
3.7.3 Objetivos del programa	48
3.7.4 Población/sector al que se atendió	48
3.7.5 Tiempo de desarrollo del programa	48
3.7.6 Método de intervención	48
3.7.7 Nivel de intervención	48
3.7.8 Modelo de intervención	48
3.7.9 Actividades desarrolladas	48
3.7.10 Cronograma de actividades	48
CAPITULO IV	54
4.1. Logros obtenidos	54
4.2. Conclusiones	55
4.3. Recomendaciones	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Comunidad Campesina La Victoria	12
Figura 2.	Logotipo de la Empresa Minera Coriwayra S.A.C	13
Figura 3.	Batolito de Pataz	15
Figura 4.	Planta de Beneficios	16
Figura 5.	Mínera Coriwayra en Ongón	17
Figura 6.	Empresa Coriwayra en Lima	17
Figura 7.	Empresa Coriwayra en Trujillo	18
Figura 8.	Organigrama de la Empresa Coriwayra S.A.C.	21
Figura 9.	Ubicación del área de Bienestar Social	33



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Suficiencia Profesional, nos da a conocer el trabajo realizado en el ¹área de bienestar social para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en la Minera Coriwayra S.A.C., ubicado este en la ¹²comunidad campesina La Victoria, en el departamento de La Libertad, cuyo propósito ¹²del área de bienestar social, es ¹²que genere condiciones para el desarrollo integral de los colaboradores y sus familias, por ende un mejoramiento del nivel de vida que les permita elevar su nivel de satisfacción en su ámbito laboral.

De acuerdo al diario Gestión (2017), hay cinco países latinoamericanos con datos insuficientes sobre calidad de vida en el centro laboral; uno de ellos es Perú, donde el perfil de los trabajadores está cambiando, pero los problemas económicos siguen pesando más que los salarios y las prestaciones laborales, otro criterio identificado es la calidad de vida laboral, el cual se está tomando en consideración al momento de escoger un nuevo trabajo.

En las empresas mineras que alcanzan un reconocimiento en Perú, la calidad de vida laboral es contemplada como una doctrina empresarial que busca una mejora en la dignidad de los trabajadores, que además fomenta el cambio cultural y ofrece opciones de crecimiento y superación personal (Antamina, 2017).

La experiencia profesional de Trabajo Social en base a sus actividades, funciones, normas y otras directrices, buscan salvaguardar el bienestar integral de sus colaboradores; por tanto, los trabajadores están orientados en enfrentar nuevos retos de intervención profesional, con una reestructuración de prácticas y predisposiciones para optimar su naturaleza moral, mental y espiritual que tanto se necesita para la aceptación del trabajador social en contextos nuevos; motivo que implica al conocimiento y la experiencia adquirida en la formación profesional que proporciona un panorama completo para reconocer y abordar a nivel de intervención los problemas relacionados con el desarrollo social para reducir los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores mineros en el Perú.

Conforme el Instituto de Geología, Minería y Metalurgia - INGEMMET (2022), el bienestar social hace mención al estado de satisfacción que alcanza un servidor en el desempeño de sus funciones, como resultado de un entorno laboral cómodo y la gratitud de su trabajo; su liderazgo promueve la inclusión al garantizar que todos los miembros de la unidad participen y trabajen juntos para lograr objetivos comunes, basándose en actividades programadas e incentivos para el personal, con el objetivo de promover condiciones que cooperen con el desarrollo integral de los servidores; poniendo en marcha actividades de bienestar social y salud mental que conduzcan al desarrollo profesional y condiciones beneficiosas para el buen desempeño y ambiente de trabajo que influye en el sentido de pertenencia.

En el departamento de La Libertad, cuentan con muchas empresas mineras, una de las cuales es la empresa aurífera peruana Minera Coriwayra S.A.C., cuya empresa mencionada tiene inconvenientes con la calidad de vida de sus trabajadores a raíz de distintos factores. Con respecto a los factores individuales, los colaboradores pasan más tiempo en el trabajo, con un menor tiempo de dedicación a sus familias, lo cual les crea emociones negativas que hace que les provoque distracciones y estén menos satisfechos con su trabajo. Por otro lado, si no se muestran satisfechos con las tareas que efectúan, la organización no les ofrece demasiadas opciones de desarrollo profesional, limitando así la realización de sus aspiraciones personales y dejándolos desmotivados, y por ende no alcanzan el logro de su meta. También cabe señalar que la empresa de este modo, no contribuye significativamente al bienestar de sus colaboradores, puesto que no les brindan las comodidades primordiales en el lugar de trabajo, como son sus habitaciones, servicios higiénicos, comedores y otras instalaciones necesarias en su ámbito laboral.

Por lo tanto, lo relevante del área de bienestar social, es contar con un aliado extraordinario que ayude a emprender ejes como el entorno laboral, la salud y la enfermedad, la recaudación y el cálculo de subsidios, el desarrollo de tareas integradas y convenios culturales, educativos, además de los sociales, donde los empleados o trabajadores de diferentes rangos interactúen de la mano con la felicidad.

Por motivos antes señalados, se desea dar a conocer la experiencia profesional en el sector minero de la empresa Coriwayra S.A.C., y compartir los ideales, estrategias, acciones y medios resumidos en los siguientes párrafos que constituye como parte de esta

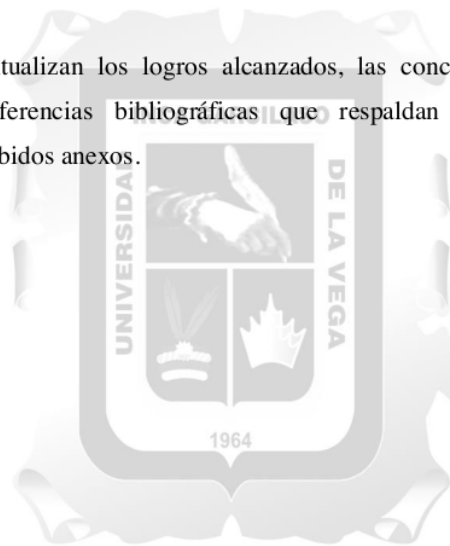
investigación:

Capítulo I: Se describe ampliamente la actividad principal de la empresa, aspectos generales, que conforman su historia, servicio, ubicación donde se localiza y marco socioeconómico, visión y misión, así como su respectivo organigrama.

Capítulo II: Se especifica la experiencia profesional, de acuerdo al sector donde se halla insertado, sus tareas planteadas como programas, funciones y las teorías correspondientes del trabajo social.

Capítulo III: Se detalla la teoría y práctica profesional, desde se resalta los antecedentes tanto internacionales como nacionales, se describe además el método de intervención profesional, así como los modelos; seguido se puntualizan los programas realizados en la empresa mencionada.

Capítulo IV: Se puntualizan los logros alcanzados, las conclusiones y respectivas recomendaciones; referencias bibliográficas que respaldan el presente estudio, finalizando con los debidos anexos.



1 CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción de la empresa

Minera Coriwayra S.A.C es una pequeña compañía minera peruana dedicada la exploración, explotación, procesamiento y comercialización de mineral aurífero (oro).

Coriwayra cuenta con una concesión minera de 4 millones de m² de terreno, que le pertenecen a la comunidad campesina La Victoria, localizada en los distritos de Tayabamba y Ongon, provincia de Pataz y departamento de La Libertad, la misma que es considerada como la segunda comunidad campesina más extensa del Perú, ya que cuenta con 25 sectores.

Para llegar a esta mina se debe recorrer una distancia total de 450 km por vía terrestre, partiendo de la ciudad de Trujillo en el departamento de La Libertad, una vía de difícil acceso por los caminos que presenta nuestra geografía peruana.

Desde sus inicios Minera Coriwayra se empezó a desarrollar con sus propios recursos, sus fundadores inicialmente pusieron su propio capital, luego se autofinancia con las ganancias obtenidas de las iniciales operaciones y con la venta del mineral al Consorcio Minero Horizonte, más conocido como CMH.

Figura 1.
Comunidad Campesina La Victoria



Nota. En la comunidad agrícola de La Victoria en la provincia de Pataz, los habitantes no solo participan en múltiples proyectos corporativos y gubernamentales para garantizar que sus necesidades no se vean comprometidas, sino que también ayudan a formular políticas que les permita ser vistos como partes interesadas. (MPP-T, MPP-T, 2022)

Esta jornada laboral es una jornada laboral irregular, un régimen especial de trabajo en el que se trabajan varios días y semanas de forma continuada, dando lugar a períodos de descanso, comúnmente conocido en el rubro minero como sistemas de trabajo del 2 x 1. El sistema minero de Coriwayra consta de 20 días hábiles consecutivos trabajados y 10 días de descanso, los llamados días libres.

La organización cubre alimentación, alojamiento, ropa industrial y útiles de higiene personal al 100%.

¹ 1.1.1 Historia

Figura 2.

Logotipo de la Empresa Minera Coriwayra S.A.C



(CORIWAYRA, LINKEDIN, 2020)

En el 2013, el actual dueño de la Minera Coriwayra decidió encauzar su sueño, estableciendo de este modo una empresa minera para operar en este sector. Así, en el año 2014, hoy en día, el gerente general de esta empresa decidió estudiar y explorar esta zona con el equipo de trabajo y agricultores del distrito de Tayabamba para fortalecer las actividades comerciales de esta zona.

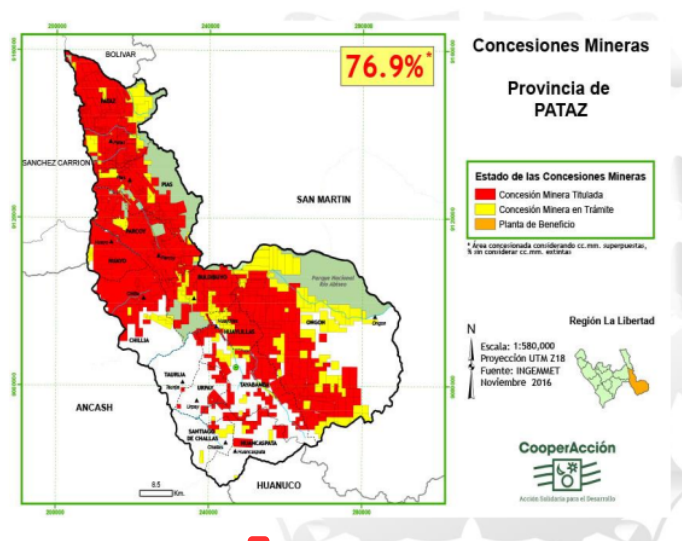
Minera Coriwayra, identificado como aquel proyecto que se maneja desde cero, cabe decir, una comunidad campesina (Alborada de los Andes), donde, el fundador y director general Ing. Ricardo Miguel Contreras Liza emprendió este viaje con su equipo de trabajo y miembros de la comunidad, llevándose a cabo en un principio un

procedimiento artesanal, que gradualmente le permitió convertirse en una empresa formal en la industria de la minería aurífera.

Se ha podido construir una buena relación con la Comunidad Campesina La Victoria, que, desde sus inicios, el mensaje a la comunidad siempre ha sido “Cuando Minera Coriwayra crece, ustedes crecen con nosotros”, que sobre el nombre de esta organización Coriwayra significa “viento de oro”, dado que la empresa minera se haya localizada en el Batolito de Pataz, donde se halla casi la mayoría de los yacimientos de oro.

Figura 3.

Batolito de Pataz.



Nota. Se contempla el batolito de Pataz, lugar donde se ubican los distritos de Ongon y Tayabamba, a su vez aquí se encuentra la Minera Coriwayra.

(MINERAS, 2016)

1.1.2 Descripción del producto y servicio

Se tiene conocimiento de que la Minera Coriwayra S.AC se dedica a la extracción de oro como único mineral, para después ser comercializado y de igual manera ser procesado de manera similar en su planta de 50 toneladas por día (TPD), el cual permite a la empresa participar en el procesamiento de minerales adicionales, con un valor de comercialización, que para conseguirlo, sigue varios procesos:

- **GEOLOGÍA**

Realiza un plan de exploración con la finalidad de identificar y medir los recursos minerales. El mineral se logra por medio de la investigación geológica fundamentada con tareas mineras y perforación diamantina tanto superficial como subterránea.

- **MINADO**

Realiza la explotación y extracción de mineral de manera convencional por las características del yacimiento, el método de explotación utilizado es el de cámaras y pilares. El sostenimiento de la mina es mediante cuadros de manera y pernos, la perforación se realiza con máquinas jackleg y para la extracción se realiza utilizando carritos mineros, mini Scoop y mini Dumper, para el reconocimiento de las vetas se ejecutan labores de exploración como galerías, chimeneas y pique. Para la acumulación del mineral se preparan cámaras de carguío.

- **PROCESAMIENTO**

En la planta para la recuperación del oro se utiliza el método de flotación, una vez que se tiene el concentrado este es coleccionado mediante celdas de flotación y sucede la refinación. Los residuos son almacenados en una relavera, donde se controlan todos los efluentes que se puedan generar para evitar la contaminación.

- **COMERCIALIZACIÓN**

Minera Coriwayra vende la mayor parte de su producción a Consorcio Minero Horizonte (CMH).

1
Figura 4

Planta de Beneficios



Nota. Se visualiza parte de la planta, donde se procesa el mineral y cuyo nombre en quechua AYNI que significa reciprocidad.

(INGEMIN, 2022)

1.1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

Las operaciones pertenecientes a Minera Coriwayra se ubica en el distrito de Ongón del departamento de Pataz y en el departamento de La Libertad, cuyo lugar se encuentra a una altitud de 3700 metros.

1

Figura 5.

Minera Coriwayra en Ongón.



1964

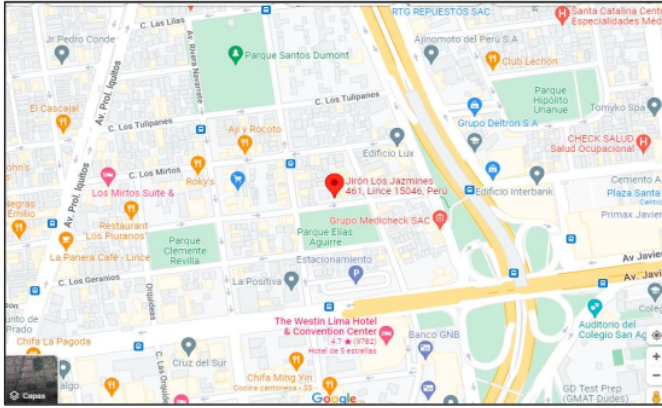
Nota. En el departamento de la Libertad en la provincia de Pataz y en el distrito de Ongón es donde se desarrollan las operaciones esenciales de Minera Coriwayra S.A.C.

(MAPS, GOOGLE MAPS, s.f.)

Minera Coriwayra tiene dos sedes administrativas en las ciudades de Lima y Trujillo

Figura 6.

Empresa Coriwayra en Lima

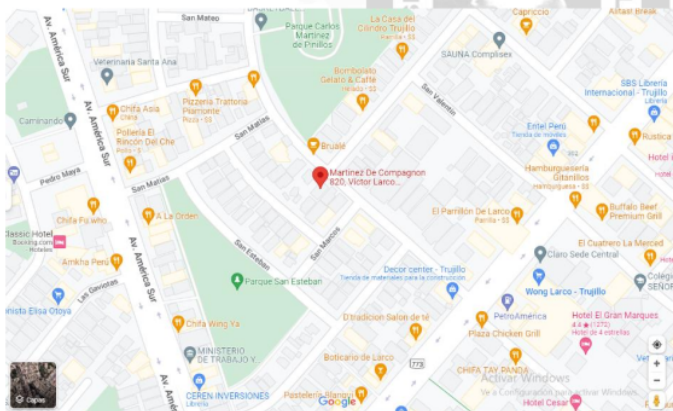


Nota. En la oficina en Lima que es su sede administrativa se ubica en Jr. Los Jazmines 461.

(MAPS, GOOGLE MAPS, s.f.)

Figura 7.

Empresa Coriwayra en Trujillo



Nota. En la oficina en Trujillo que es su sede administrativa se ubica en Calle Martínez de Compañón 820 Urb. San Andres.

(MAPS, GOOGLE MAPS, s.f.)

Minera Corihuirra, es una empresa pequeña minería aurífera con sede en Batolito de Patáz, La Libertad, tiene previsto aumentar la capacidad de su fábrica de 50 TDP a 120 TDP. Al adquirir \$1,83 millones, el director ejecutivo informó haber invertido alrededor de \$750 000 en la construcción de una instalación de 50 TDP. Somos una empresa minera de

reciente creación que emplea un total de 500 personas en diversas áreas dentro de la organización.

1.1.4 Actividad General

La organización Minera Coriwayra administra y desarrolla operaciones mineras rentables, realizando tareas de exploración, extracción y producción de oro. En tanto, para que efectúen estos procedimientos de manera óptima, Coriwayra obtiene todos los permisos gubernamentales y sociales según las leyes mineras peruanas.

En consecuencia, la empresa minera opera en la provincia de Pataz, en el departamento de La Libertad, desde hace ocho años y ha pasado de ser una actividad predominantemente artesanal a una pequeña empresa minera. Además, actualmente produce 30 TDP de mineral de oro, una planta de procesamiento que proporciona este factor adicional que ayudará a extender la vida útil de la mina y por ende de la empresa.

Coriwayra utiliza el 20% de sus derechos mineros mientras divulga públicamente sus reservas disponibles actuales y desarrolla actividades de exploración y perforación para precisar nuevas oportunidades de servicio para clientes internos y externos.

1.1.5 Misión y Visión

La misión y visión de la organización minera se fundamenta en hacer que la mina Coriwayra no solo se muestre rentable para los accionistas, sino además en perfeccionar la calidad de vida de las personas que constituyen la mina y además cuidar un ecosistema duradero.

Los planes para el futuro de la Minera Coriwayra ayudarán a generar una industria minera más estable, más sostenible y más eficiente que se adapte de una manera más apropiada a las carencias de las comunidades cercanas, por medio de ideas innovadoras globales, el empleo de una tecnología de punta y las necesidades de las comunidades cercanas. Es la puesta en marcha de una alianza estratégica para todo el Perú.

Valores

- Responsabilidad Social: Demostramos nuestro deber y compromiso empresarial de ayudar de forma voluntaria a nuestra sociedad para que sea más justa y presente un medio ambiente mejor protegido.
- Compromiso: En Coriwayra estamos sumamente comprometidos con nuestros socios, comunidades, clientes, proveedores y empleados.

- **Innovación:** Impulsando modelos novedosos de negocio, mejorando servicios, optimizando procesos y haciendo la vida más fácil.
- **Honestidad:** Mantenemos una conducta clara y honesta que demuestra integridad y consistencia en nuestras acciones, pensamientos y declaraciones.
- **Trabajo en equipo:** Esperamos lograr mejores resultados en la medida en que estemos organizados en equipo y hagamos nuestro mejor esfuerzo hacia un mismo objetivo.

Propósito:

El objetivo no es solo transformar a la empresa minera en una empresa con activos puramente comerciales a escala nacional y global, sino seguir integrando y cuidando los elementos con los que interactúa esta empresa minera para mejorar la calidad de vida y la comunidad, para contribuir y vigilar la salud de forma segura sin que se olviden.

Política de seguridad:

Se basan en 6 pilares elementales:

A) **Prevención y Control:** Buscar medidas y soluciones que puedan comprometer de manera perjudicial la salud de los trabajadores.

B) **Cumplimiento:** Requisitos legales fundamentados en nuestras actividades de seguridad y salud en el trabajo.

C) **Promover:** Involucrar y asesorar a los empleados sobre los factores del sistema de seguridad y salud en el centro de labores.

D) **Objetivo:** Mejorar progresivamente los procesos productivos y el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo por medio de indicadores de seguimiento.

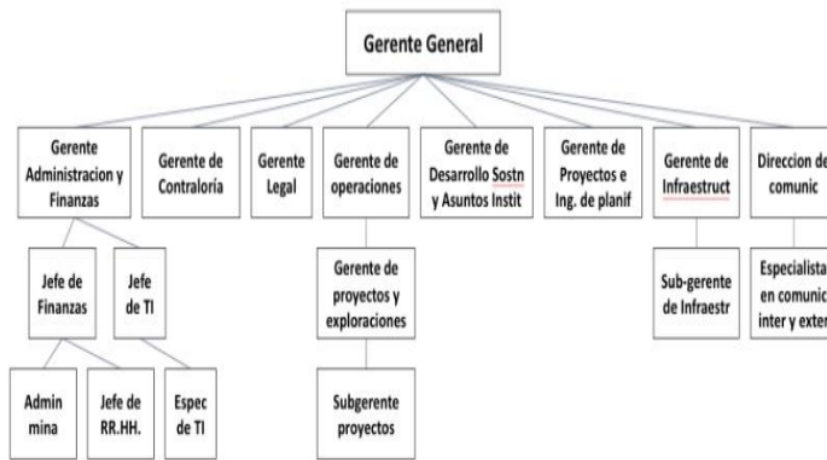
E) **Implementación:** Cómo mantener y revisar temporalmente los sistemas integrados de gestión para avalar condiciones de trabajo seguras.

F) **Ejecutar.** Programas de formación y comunicación en seguridad y salud laboral para concientizar a los empleados sobre una cultura de la salud.

1.1.6 Organigrama general y organigrama ubicación de TS. o Psicólogo.

Figura 8.

Organigrama de la Empresa Coriwayra S.A.C



Capítulo II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 Marco Teórico de Trabajo Social

Historia del Trabajo Social

Odín Godoy (2021), refiere que el origen o historia de la profesión del trabajo social se focalizó inicialmente en cómo las sociedades brindaban ayuda o asistencia a las personas desfavorecidas, siendo en primer lugar ⁶³ velar por la salud de las personas, ya que en tiempos pasados la atención médica no estaba disponible por complicaciones, los medicamentos en ese momento no funcionaban, los llamados “enfermos” estaban aislados y atendidos por personas que no solo se encargaban a iniciar intervenciones, sino que después se convertirían en la enfermería. De igual forma, seres humanos de buen corazón apoyaron desinteresadamente a los enfermos porque se sentían impotentes no solo físicamente sino también emocional y socialmente.

Así mismo, Godoy (2021), afirmó que la caridad, no solo fue fortaleciéndose entre los que tenían problemas de salud, sino también entre los que no podían sustentarse de manera económica y que trabajaban e intercambiaban monedas para satisfacer sus alimentos. En todas las épocas, la opresión, el poder, la toma de las ciudades y la marginación de la sociedad han llevado a la Iglesia a acciones más directas y positivas hacia los considerados socialmente incompetentes. Entre los personajes o instituciones que manifestaron enormemente una actitud muy preocupante por los desamparados que se encuentran en ¹ Bartolomé de las Casas, las Hermanas de la Caridad, San Vicente de Paúl, etc., ¹⁹⁶⁴ con el propósito de cumplir el deseo divino, que uno debe amar al prójimo.

Garcés Carranza (2011) argumenta que a mediados del siglo XIX, frente a la revolución industrial y con una perspectiva más social, los trabajadores y las personas rechazadas, creían que tenían ciertos poderes para acceder a los servicios, específicamente el derecho a la vivienda y a una alimentación digna, a diferencia de las esferas más grandes, como lo ⁵² fue una de las primeras organizaciones de este tipo como instituciones benéficas sociales, destinadas a establecer visitas ¹⁵ para brindar asistencia concreta a los más necesitados. En el mismo siglo, el surgimiento de las ciencias sociales ³⁹ fue el motor de la formación de nuevas disciplinas científicas con enfoque social, siendo la sociología, la antropología, el derecho, las ciencias políticas, la economía e incluso la psicología como primeras profesiones (Mario Bunge, 2005).

¹ León, Rojas y Quintanilla (2014), en su estudio “El trabajo social y sus orígenes”, adujeron que el trabajo social como disciplina científica y social se inició bajo el escenario de una fuerza poderosa y aceleradora provocada por la propia revolución industrial, afirmando su surgimiento en el contexto del cambio, haciendo que la sociedad y las personas cambien de rumbo sin orientación, hasta que el trabajo social emerge como una ciencia que corre el riesgo de interferir en sus asuntos. León, Rojas y Quintanilla señalaron que en la intervención del trabajo social en sus primeros pasos como campo científico se enfatizaron en el humanismo, en los sistemas de valores, la solidaridad y las cuestiones sociales del pasado.

Hough (2008) sostuvo que los valores sociales eran distintos a los de la acción social, dado que la carga de las dificultades sociales procedía de las personas que por su condición y carácter no eran elegibles para la atención antes de la creación de las escuelas filantrópica y la Organización de la Caridad en Nueva York e Inglaterra respectivamente, considerados estos como fundadores del trabajo social y además con raíces religiosas.

De acuerdo a Prado (2020), Octavia Hill y Mary Richmond son pioneras del trabajo social y también son reconocidas como las primeras visitadoras benéficas en investigar y ayudar a las personas sin importar las particularidades o circunstancias que estén viviendo. No obstante, Prado (2020), hace referencia que fue Mary Richmond quien mostró un impulso más considerable hacia la asistencia social, que además logró reflejar como eran las primeras intervenciones a nivel social.

Prado (2020) señaló que otras áreas del trabajo social, como la salud, la educación, el trabajo e incluso el gobierno, como los gobiernos locales y los ministerios, requieren de una interacción de las dimensiones sociales por las mayores implicancias que trajeron los hechos pasados. De esta forma, los servicios sociales dieron cabida a quienes o no contaban con los recursos suficientes para cubrir sus necesidades imprevistas en sus ingresos, o simplemente no los tenían por la pobreza.

En su investigación acerca del desarrollo histórico del trabajo social, Valero (2009) señala que el trabajo social ha mejorado tan mecánicamente su práctica que sus intervenciones y nombres han sido cambiados a trabajo social, incorporado a las universidades y formaciones académicas; en tanto dio paso a la educación y se volvió más científico. En general, se han tomado disposiciones en cuanto a modelos, métodos, ¹ técnicas e instrumentos que aún guían su construcción.

Munuera Gómez (2009) señala que Mary Richmond, en su primer trabajo denominado **Diagnóstico Social** en el año 1918, aportó un conjunto de datos, relatos y sobre todo, herramientas de carácter social, ya como una disciplina derivada de las ciencias sociales, como la pedagogía, el derecho, la sociología, la psicología y la economía, pero en el momento de la acción da lugar a posteriores publicaciones sobre trabajo social, y sobre todo otras que muestran diversas señales como dirigirse del punto de la teoría aplicada a la práctica, con escasa información sobre cómo articular de la mejor forma para intervenir, la falta del mismo, hizo que Richmond brinde un curso de acción más personal, hasta con casos que presentaban salud mental, afectándole a veces a Richmond por ser maltratada de manera física y verbal por aquellos a quienes visitaba para encontrar los medios y alcanzar las conclusiones necesarias sobre el hecho, y qué hacer y que no en casos particulares.

Por su parte, Rivas (2018), detalló que las escuelas de trabajo social se hallaban en una polémica sobre el ejercicio del trabajo social que, si bien su desarrollo presentaba raíces de tipo asistencialista por ser una disciplina científica, por consiguiente, dicho asistencialismo era necesario que muestre otra visión u otra forma de ser enfocada, de lo contrario el trabajo social tendría a desaparecer como disciplina de las ciencias sociales.

Por otro lado, Sierra-Tapiro (2022) sostuvo que a fines de la década de 1960 y principios de 1970, el trabajo social en todo el mundo experimentó una enorme preocupación sobre el rumbo y puesta en marcha de su dinámica profesional, y se tomó como punto de partida la reconceptualización utilizada para explicar los cambios en el trabajo, funciones, métodos, técnicas, instrumentos y otros pasos en los que el campo se halla involucrado. Además, con la reconceptualización también vino un cambio de conceptos y una búsqueda de teorías, modelos, perspectivas y otras secciones que buscaron emerger para apoyar las intervenciones del trabajo social.

2.2 Conceptos de Trabajo Social

Es una profesión que reconoce a los sujetos de carácter social desde una perspectiva educativa de derechos y ciudadanía, el cual involucra una variedad de procesos comunitarios, grupos y familias con actores y movimientos sociales, que lidian diariamente por mejorar sus condiciones de vida (Evangelista, 2015).

Baudino (2020) argumenta que desde un principio, la profesión de trabajo social se ha convertido en una parte integral de la práctica preprofesional, el cual se constituye

un factor elemental, el ver y conocer las necesidades de grupos vulnerables como familias disfuncionales, drogadicción, abuso de niños, abandono de ancianos, mendicidad, desnutrición y pobreza extrema, entre otros.

El trabajo social es una carrera formativa, disciplinar y orientada a prácticas que fomentan el cambio y el progreso social, así como la cohesión comunitaria, el empoderamiento y la liberación individual. Los cimientos de la justicia social, los derechos humanos, el compromiso compartido y el respeto a la diversidad son elementos indispensables del trabajo social. El campo del trabajo social, apoyado también por perspectivas como las ciencias sociales, las humanidades y el conocimiento indígena, implica ayudar a las personas y organizaciones a enfrentar los desafíos de la vida y promover el bienestar de manera adecuada (Melbourne, 2014).

De igual manera, la Federación Internacional de Trabajo Social – FITS (2019) contempla al trabajo social como una disciplina académica, enfocada a la práctica, que cada día genera cambios y avances significativos en la sociedad, y la capacidad de tomar decisiones sobre la liberación de las personas. Los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y respeto por la diversidad son factores esenciales en el campo del trabajo social y se sustentan en las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y el conocimiento indígena. La profesión impulsa a las personas y organizaciones a afrontar la vida y mejorar el bienestar de las personas (FITS, 2019).

Nelia Tello (2010) ve las intervenciones profesionales del trabajo social como ejercicios sustentados, transformadores y, específicamente participativos. En ese marco, argumenta que se refiere al ejercicio cimentado en el conocimiento, con un propósito y significado que acompañan las interacciones con los demás, y no se realizaría ningún trabajo social sin tener en consideración al sujeto (Tello, 2010).

El trabajo social es la actividad de apoyo técnico y organizado que se efectúa en las personas, grupos y comunidades, principalmente a través de la activación interna y de recursos externos para asegurar que lo que se brinda, permite ayudarlos y se realicen plenamente a lograr un mejor funcionamiento social y mayor bienestar, ofrecidos por los servicios sociales, instituciones, y además sistemas de bienestar social (Moix, 2011).

Por otra parte, en el caso de Guerrero (2018), citado en Lorente y Luxardo (2018), el trabajo social se preocupa por perfeccionar el bienestar de las personas, mejorar las prácticas y promover políticas sociales deseables para estos grupos poblacionales.

BIENESTAR SOCIAL

Mayorga (2021) afirma que el bienestar social alude al nivel logrado con respecto a la satisfacción de las necesidades básicas esenciales de la sociedad, expresadas en los niveles educativos, de salud, nutritivos, seguridad social, vivienda, desarrollo urbano y medio ambiente.

Son los factores que necesita una persona para lograr una calidad de vida idónea y además, vivir una vida tranquila y segura, etc. por otra parte, los elementos que influyen positivamente en el individuo son: recursos económicos, trabajo constante, hogar, educación, salud, otros (Ana Gardey, 2009).

El bienestar social se manifiesta en muchos aspectos de la vida social de las personas, incluido el acceso a la educación, la salud, la alimentación, la vivienda, los bienes de consumo y el entretenimiento. Los factores sociales también juegan un papel, como el acceso a los sistemas de atención médica, los niveles de educación, el efecto de seguridad, la libertad ciudadana, la equidad, la justicia social, un entorno saludable y las oportunidades para el desarrollo personal de sus miembros.

El bienestar social es el sentido de que los individuos que forman una comunidad se hayan satisfechos respecto de sus necesidades fundamentales y superfluas, teniendo en cuenta además las objetivas y subjetivas (Pena-Trapero, 2009). También, se utilizaron tres perspectivas para medir el bienestar social: el estrictamente económico, el apoyado en tareas de utilidad y el efectuado por medio de indicadores sociales sintéticos. El último referenciado ha traído consigo el desarrollo de diversos índices, entre ellos el Índice de Desarrollo Humano (IDH) (Zarzosa y Somarriba, 2013). El IDH constituido como un mecanismo basado en determinar el nivel de bienestar social en una nación, estado o región, tomando en cuenta las condiciones de salud, educación e ingresos (PNUD, 2015).

El bienestar es cómo se siente una persona cuando siente que sus necesidades fisiológicas y psicológicas están actualmente cubiertas y tiene expectativas confortadoras que respaldan sus planes de vida. Además, el bienestar social está profundamente vinculado con el bienestar y la calidad de vida, pero tiene un enfoque más objetivo

⁸ (Duarte y Jiménez, 2007). Según ⁸ Peña-Trapero (2009), el bienestar social es un conjunto de elementos que ayudan a satisfacer las necesidades del ser humano, desde las más primordiales hasta las menos necesarias, y que proporcionan todos los elementos necesarios que brindan confort para la existencia de un individuo, la cual le genera ⁸ tranquilidad y satisfacción humana. De esta manera, el bienestar social emana del bienestar económico y, entre otros contextos más amplios del bienestar, como estar bien alimentado, contar con una salud adecuada, ⁸ una vivienda digna y tener acceso a la educación, etc. (Zarzoza y Somaliba, 2013).

CALIDAD DE VIDA

⁶⁷ Según Flores et al (2018), la calidad de vida es un concepto multifacético que incluye variables socioeconómicas, estilo de vida, estado físico y de salud, condiciones de vivienda, satisfacción individual y crecimiento de la población adulto mayor, fuertemente influenciado por el entorno social.

De igual manera, ²² Valdez y Alvarez (2018) ²⁸ argumentan que la calidad de vida depende en gran medida de los factores económicos, sociales y culturales que intervienen en el desarrollo de la vida y los valores individuales.

Por otra parte, Varela (2016) afirma que la calidad de vida debe ser tomada en cuenta desde múltiples perspectivas, entre ellas la ambiental, cultural, económica, la salud, el bienestar y las actividades de ocio, y otras también importantes.

Del mismo modo, Castro et al. (2016) afirmaron que la calidad de vida es un esquema que combina tres concepciones: Una noción evidente que nos brinda un marco sistemático de elementos esenciales, una construcción social de principios y un lenguaje común y principios de calidad de vida para mejorar el bienestar individual y facilitar el cambio social.

De manera similar, el paradigma de la calidad de vida tiene cuatro principios básicos. El primero se trata de mejorar los resultados individuales y familiares, el segundo se trata de aplicar prácticas apropiadas, el tercero se trata de tomar en cuenta la evidencia y el último se trata simplemente de aumentar la efectividad; y de este modo perfeccionar los sistemas de apoyo para mejora de la calidad de vida de las personas.

Se han planteado teorías para ayudar a clarificar la calidad de vida. Este es el caso de Grimaldo et al. (2020), quienes desarrollaron una teoría que establece que la calidad de vida surge del vínculo entre las condiciones de vida objetivas y las variables de personalidad más subjetivas. Esto conduce a un mayor o menor bienestar individual, siendo la calidad de vida una medida del bienestar físico, mental y social evaluado en cada grupo. Otra teoría básica de la calidad de vida es la denominada teoría de la sociedad individual de Maldonado y Santoyo (2022), donde se refiere a diferentes tipos de individuos, grupos sociales y patrones individuales y sociales utilizados en la vida del nodo y las relaciones entre ellos. Por ejemplo, las casas, las áreas habitadas, las iglesias, los centros de aprendizaje, las ciudades, las instituciones, etc., pueden ayudar a explicar las diferentes áreas en las que se construye o se destruye la vida a medida que las personas mantienen o cambian sus estilos de vida. No estás aislado de la sociedad significa que la sociedad puede o no puede optimizar las condiciones de vida de sus miembros.

2.3 Función General de Trabajo Social

El D.S. 024-2016-EM, correspondiente al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, modificado por el Decreto Supremo N° 023-2017-EM., reconoce la intervención de los trabajadores sociales en el ámbito minero, cuyo objetivo principal radica en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, la importancia de diseñar y poner en funcionamiento un plan de Bienestar Laboral que promueva la armonía y la integración total de los empleados.

- Responsabilidad y liderazgo

La alta dirección del área minera deberá brindar las herramientas e instrumentos esenciales para la puesta en funcionamiento del sistema de protección y seguridad laboral, con el propósito de minimizar los incidentes, accidentes peligrosos y enfermedades profesionales, en coordinación con el área minera y la normatividad vigente.

- Política de SG-SSO

Una declaración universal de una política debe estar considerada por escrito, revelando una postura positiva y el compromiso de la gerencia por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; entendiéndose así mismo, que el cumplimiento es responsabilidad directa de todos los administrativos de línea, así como del total de los trabajadores.

- Programa anual de SSO

Los propietarios y contratistas de las actividades mineras están involucrados en la gestión y establecimiento de un programa anual de seguridad y salud ocupacional en virtud de la Sección 212 de la Ley.

- Reglamento interno de SSO

Las entidades contratistas o empleadoras que se hayan conformados por veinte (20) colaboradores o más, así también, deben contar con un comité en seguridad y salud en el centro laboral, con un máximo de 4 integrantes si sobre pasan los 100 colaboradores deben de aumentar uno por cada cien llegando a un máximo de seis integrantes.

- Capacitación

El artículo 215 de la Ley exige que los contratistas, las empresas o los empleadores organicen sesiones de capacitación trimestrales para todos los departamentos y niveles de empleados con fines de capacitación del personal.

Las capacitaciones serán en conformidad con el área y labor de cada colaborador y la IPERC respectiva. Cuando un colaborador nuevo se incorpore al grupo de trabajo de producción el empleador debe concederle lo siguiente:

- Una charla de inducción (8) horas, y las reglas elementales de trabajo.
- Una capacitación específica según su labor desarrollada y área de trabajo. Tal capacitación no debe durar menos de ocho (8) horas, durante cuatro (4) días, para la actividad minera y labores de alto riesgo, y para las tareas de riesgo menor su

desarrollo debe ser durante dos (2) días, pero no debe durar menos de ocho (8) horas diarias.

- Equipo de protección personal (EPP), se haya prohibido que los colaboradores ingresen a la unidad minera y efectúen tareas mineras que pongan en riesgo su integridad física y salud sin contar con su equipo de protección personal. Así mismo, los EPP tienen que presentar conservación buena y apropiada para su uso. Los empleados que desarrollen trabajo de alto riesgo o peligrosos se les hará entrega de un equipo de protección personal idóneo de acuerdo a su función.
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de controles (IPERC) El responsable de supervisar las tareas de producción en la minería, será el encargado de reconocer de manera constante los peligros, señalando los riesgos con métodos esenciales de control, de manera conjunta con los trabajadores.
- Estándares y procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS). En este caso, el supervisor de las obras de producción en la empresa minera, en colectivo con los trabajadores, efectuará la actualización y puesta en marcha de los estándares, que se hallará en su manual correspondiente para la debida capacitación a los trabajadores.
- Señalización de áreas de trabajo y código de colores. Los espacios de trabajo estarán señalizados acertadamente según el código de señales y colores. El supervisor de las tareas de producción en la minería se tomará en cuenta según los métodos:
 - Ubicar carteles con el código de señales y colores en el espacio laboral que sea visible a los trabajadores.
 - Realizar trípticos o cartillas sencillas asociadas a la seguridad el Código de Señales y Colores.
 - Marcar con el Código de Señales y Colores las tomas de aire, cables eléctricos, etc. Indicando las tuberías de alta presión y válvulas.

Los letreros necesitan señalar el número de teléfono del trabajador responsable del área respectivo.

- Trabajo de riesgo peligroso

El supervisor de las tareas de producción en la minería pondrá en funcionamiento cada estándar y procedimiento para las obras establecidas de alto peligro:

- Labor en sitios no apropiados o muy limitados.
- Labor en temperaturas elevadas.

- Perforaciones superiores a medio metro.
- Obras en lugares de alturas.
- Trabajos desarrollados con electricidad o cables de alta tensión.
- Operación de equipos especiales de perforación o voladura
- Trabajo admitido como dañino en los IPERC

- Sistema comunicación

Es elemental contar con un sistema apropiado de comunicación interconectada entre la totalidad de áreas y niveles. Tal sistema necesita ser autónomas en energía eléctrica primando las zonas críticas laborales en donde los colaboradores efectúan trabajos de sumo riesgo.

- Inspección, evaluaciones y supervisiones

Los supervisores de las actividades mineras en la empresa se encuentran sumamente obligados a efectuar inspecciones internas de manera cotidiana al iniciar cada turno laboral, impartiendo las medidas convenientes de seguridad a sus colaboradores.

- Plan de preparación y respuesta para emergencia

Es obligación del titular de actividad minera poner en marcha, difundir y poner a prueba un plan de preparación y respuesta para emergencias que tenga en cuenta los protocolos de respuestas a los eventos de alta probabilidad de ocurrencia en la unidad minera y zonas de influencia. El plan debe ser actualizado anualmente o antes, cuando la situación lo amerite.

- Primeros auxilios.

Todas las organizaciones mineras tienen por responsabilidad dar atención médica de manera gratuita a los colaboradores, teniendo a su alcance un centro de atención médica inmediata mínimo con un médico y una enfermera. Este centro debe hallarse con un equipamiento apropiado y eficientemente en caso de situaciones críticas, severas y moderadas.

2.4 Funciones específicas de la Minera CORIWAYRA S.A.C.

- Planificar e implementar programas de bienestar dirigidos a promover la prevención de problemas de salud de los empleados.
- Proponer e implementar programas que promuevan actividades de esparcimiento e identificación de los trabajadores con la empresa minera.

- ESSALUD Responsable de realizar los trámites previos al personal (alta, corrección de datos, lactancia, prestaciones por enfermedad, prestaciones por maternidad, etc.).
- Responsable de brindar a la SUNAT información sobre los sucesores de los empleados.
- Notifica el reporte de licencias médicas, prestaciones familiares y licencias retribuidas en cada proceso.
- Visitas a domicilio o visitas al hospital.
- Manténgase al día con los periódicos murales de la empresa y otra información.
- Responsable de realizar las actividades de integración: Día de la Madre, Día del Trabajo, Cumpleaños, Navidad, etc.
- Visita comedor, campamento y SS.HH.
- Evacuación, escolta y supervisión de accidentes de trabajo.
- Orientación a los empleados que planteen sus inquietudes.

De manera similar, los trabajadores sociales están bien ubicados en el sector minero y, además de tener un impacto positivo en la economía, causan una serie de problemas entre los mineros, las personas que los rodean y el medio ambiente; pues como se trata de una actividad peligrosa, existen problemas de salud. Los trabajadores sociales son profesionales multifuncionales que investigan, preparan, implementan, gestionan, evalúan y monitorean proyectos en beneficio de las comunidades aledañas a las empresas mineras e intervienen aquí para mejorar de alguna manera las consecuencias provocadas por la minería.

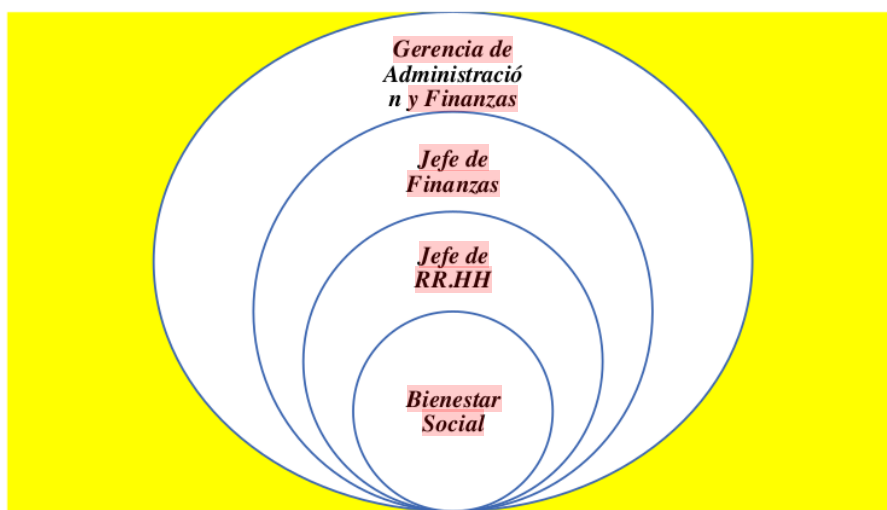
La trabajadora social trabaja con los mineros promoviendo hábitos y estilos de vida saludables en los trabajadores y sus familias; además, efectuando actividades como programas de bienestar social, recreación e identificación trabajador-empresa, en la medida que se integre paulatinamente a las actividades de responsabilidad social de la empresa. También se facilita una comunicación interna y externa efectiva a través de la implementación de programas modernos de salud, seguridad y medio ambiente, dando el ejemplo a las partes interesadas para resolver problemas a través de un diálogo abierto y constructivo. Por ello, se cree que los trabajadores sociales asumen un papel relevante dentro de las empresas mineras y se han convertido en actores esenciales para promover

el bienestar social de la comunidad y contribuir al desarrollo personal y familiar de los trabajadores.

Los espacios de trabajo de prestación de servicios de la empresa minera Coriwayra están ubicados en el sector privado y mantienen el carácter de ser parte de toda empresa. Se contempla la posición del sector de asistencia social de la empresa minera Coriwayra S.A.C., la cual recae en el jefe de RRHH, quien tiene la competencia del jefe de finanzas, y la dirección de gestión y finanzas.

Figura 9.

1 Ubicación del área de Bienestar Social



Fuente, elaboración propia.

1 El campo del bienestar social fue puesto en marcha por la trabajadora social por la necesidad de crear una entidad que beneficie a los colaboradores en términos de bienestar y calidad de vida. La empresa minera Coriwayra fue fundada hace ocho años y no cuenta con medios digitales y planes estratégicos para diseñar áreas adecuadas a las necesidades de asuntos internos o laborales, por lo que la unidad al ser una fuerza laboral, logró brindar a los gerentes y trabajadores los recursos necesarios que necesitaban.

12 2.5 Niveles de intervención del trabajo social

4 Intervención del Trabajador social en el Campo Organizacional

El 7 de noviembre de 2013, la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales, estableció que los trabajadores sociales son profesionales que entienden sobre la comprensión de cómo actuar en el proceso de convivencia e interacción con las familias, personas, grupos, organizaciones y comunidades.

Gallego (2000) señaló que las tendencias en trabajo social se orientan hacia la gestión humana y empleo de herramientas, la formación, las relaciones laborales, la gestión del desempeño, el aseguramiento de la comunicación, la formación y el desarrollo, la segregación del trabajo, el clima organizacional, etc. la cual solicita romper con el funcionalismo, un modelo de apoyo, una función desarticulada e independiente que discurre como ejercicio y, en su propuesta, ventaja competitiva y garantía de supervivencia. En este ámbito, como punto clave de intervención, se aborda el bienestar y la competitividad de los trabajadores, involucrándose en el diseño, gestión y ejecución de aportes a la asistencia social, seguridad social, programas de salud laboral y responsabilidad social empresarial como ejes esenciales para la intervención frente a la presencia de la emergencia sanitaria, producto del nuevo coronavirus en nuestro país.

4 Intervención del Trabajador social en el Campo de Salud ocupacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en el Convenio 16 que los servicios de salud ocupacional están diseñados para crear, mantener y mejorar las condiciones óptimas en la relación entre las personas y el trabajo, asegurando niveles de bienestar individual y de salud en general, dentro del marco social en el que se desarrolla.

Del mismo modo, los trabajadores sociales, a través de su labor en el ámbito del bienestar social, ayudan a coordinar, gestionar y desarrollar nuevas movilizaciones de recursos humanos necesitados de protección social, medidas de seguridad y salud, asistencia sanitaria, programas EMO, comisiones de emergencia y protocolos, siendo estos necesarios para enfrentar nuevas situaciones.

De igual manera, dentro de las tareas en la minera CORIWAYRA S.A.C., se distingue el acercamiento, empatía, seguimiento y apoyo constante al colaborador tanto vía presencial, remota y de manera telefónica, que ayudó a reconocer inconvenientes, dificultades psicosociales entre otras circunstancias a fin de guiar, aconsejar y/o derivar de ser imprescindible al profesional competente.

Por consiguiente, se describe los 3 niveles de intervención según los casos presentados en el rubro minero:

Intervención a nivel individual

- Ofertar apoyo continuo.
- Admitir, asesorar y orientar a los empleados de principio a fin.
- Proporcionar a las personas vulnerables la protección y atención social que necesitan para mitigar el impacto de cualquier dificultad.
- Ayudar a las familias de los trabajadores a obtener ciertos beneficios del gobierno.
- Considerar las necesidades sociales básicas de los trabajadores perjudicados por el COVID-19. (Canasta Social).
- Brindar apoyo continuo.
- Obtener información actualizada sobre seguridad social, instituciones financieras, organizaciones y empresas para orientar los canales de demanda.
- Identificar factores de riesgo y factores protectores para entrenar habilidades de afrontamiento.
- Apoyo a equipos interdisciplinarios.
- Cultivar actitudes resilientes y guiar el desarrollo de cambios positivos en las actitudes y el compromiso.
- El seguimiento continuo y la comunicación abierta nos permitieron generar confianza y confidencialidad.

Intervención a nivel familiar

- Acogida, contacto, asesoramiento y orientación.
- Intervenciones familiares directas para personas afectadas por la pandemia.
- Enseñar a los miembros de la familia cómo intervenir emocionalmente cuando están enfermos.
- Intervenir sutilmente identificando casos de violencia doméstica y otras formas de abuso, proporcionando un medio de comunicación para el contacto.
- Acompañar y asesorar en casos de duelo y angustia, en el sentido de la solidaridad y el asesoramiento social, reconociendo que los familiares son un apoyo importante para los trabajadores.
- Mantener la unidad y el contacto directo a través de la comprensión y el diálogo.

- Capacitarlos, educarlos y motivarlos para que fortalezcan sus habilidades en la gestión del cambio a través de aportes e iniciativas que los sensibilicen en la restauración de las instituciones familiares.

Intervención a nivel comunitario

- Identificar problemas potenciales de barreras sociales para proponer acciones conducentes al desarrollo sostenible.
- Realizar un mapeo de la red comunitaria para identificar los recursos que pueden reducir el impacto socioeconómico y brindar una imagen clara del apoyo.
- Volumen de intervenciones de trabajo social en la fase de post-emergencia. Discutir planes futuros y mejoras de calidad en el período posterior a la emergencia brinda oportunidades para la recuperación y la integración comunitaria.
- Brindar asistencia con pautas de conducta para el ejercicio de los intereses comunitarios de los titulares.



¹ CAPITULO: III FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1.1 Teoría y la práctica en el desempeño profesional

Se ha podido observar cómo las intervenciones de los trabajadores sociales tienen como propósito ³⁷ mejorar la calidad de vida de las personas, superar sus dificultades y promover el desarrollo humano. Por tanto, para alcanzar estos objetivos y mejorar el bienestar social, la empresa junto con el personal, deben impulsar dicha mejora de manera responsable, auténtica y oportuna.

¹ El área de bienestar social en la empresa Minera Coriwayra S.A.C. ³ está orientada a desarrollar capacidades de las personas en los diversos procesos importantes como problemas en el entorno personal y en entorno familiar, conflictos, clima organizacional y entre otros.

En este sentido, el objeto del Centro Minero Coriwayra S.A.C. se trata de ¹⁹ poner a las personas en el centro de las intervenciones profesionales para satisfacer sus necesidades, mejorar sus habilidades, descartar barreras individuales y sociales y promover el desarrollo humano, la igualdad de oportunidades y la justicia social para todos los ciudadanos. ⁶⁴ En consecuencia, mejorar la calidad de vida de una empresa minera significa entonces elevar la eficacia y eficiencia de la gestión dentro de la organización, ³³ maximizar el uso de los recursos y fomentar la calidez, la atención integral, la empatía y la confianza; básicamente, es construir un proceso de comunicación.

Todos los seres humanos deben tener el mayor bienestar en su trabajo y en su vida diaria para que sus familias puedan vivir una vida digna. El bienestar se entiende como el nivel que un individuo alcanza y a la vez experimenta cuando sus necesidades son satisfechas. Así mismo, el bienestar es un estado mental que le permite sentirse satisfecho en todos los ámbitos de su vida y además de proporcionarle una base para el éxito personal.

²⁹ El bienestar de los colaboradores de la empresa ⁶⁹ Minera Coriwayra S.A.C. es fundamental y puede influir positiva o negativamente en las personas, así como motivar y afectar su salud, en lo físico y psicológico, lo cual puede dañar negativamente al personal como a su familia si no son bien satisfechas.

Estos motivos ayudan a reforzar el tejido complejo de equidad, transparencia, responsabilidad social, eficiencia y calidez humana del equipo humano de la empresa minera Coriwayra S.A.C., por lo que tiene sentido social incorporar una cualidad integrada en las intervenciones del trabajo social, considerada una parte importante tanto para la empresa como para el colaborador.

3.1.2. Antecedentes Internacionales

Zapata (2021), en Colombia, en su tesis plantea como objetivo ¹³ general: “caracterizar las prácticas de bienestar laboral en Pymes del Valle de Aburrá con el propósito de identificar su efecto en la calidad de vida y en la productividad de sus colaboradores”. El estudio corresponde a un enfoque cualitativo, cuya muestra estuvo representada por cinco empresas de naturaleza Pymes, quienes fueron entrevistados de manera virtual. Se utilizó como instrumento para la recopilación de datos un cuestionario, el cual se efectuó por medio de una entrevista semiestructurada. Según los resultados, la empresa A, es una organización enfocada al sector servicios con 29 colaboradores, la empresa B, pertenece al sector industrial con 157 trabajadores, la empresa C, enfocada al sector salud, con 28 colaboradores, la empresa D, del sector turismo, con 7 colaboradores, la empresa E, es una organización del sector Marketing, con 32 trabajadores. En conclusión, en el presente estudio, destaca la ausencia de la planeación estratégica, desconociendo lo relevante que esto genera en el crecimiento ¹² laboral de los trabajadores, así como el de la empresa.

⁷ Asprilla et al. (2019), en Colombia, en su estudio plantea como objetivo principal: “describir las condiciones de bienestar y calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores informales del parque Néstor Urbano Tenorio de la ciudad de Buenaventura, Valle del cauca”. Con respecto al marco metodológico, el estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, descriptivo, conformada por una muestra de 18 trabajadores del parque antes mencionado, mayores de 18 años, siendo de este modo su participación de forma y voluntaria. Así mismo, se hizo uso de dos instrumentos, uno de ellos un cuestionario enfocado a la variable ⁷ calidad de vida laboral constituido por 9 ítems, escala tipo Likert y el otro instrumento, un cuestionario de Bienestar y trabajo (UWES). El proceso estadístico fue por medio del programa de Microsoft Excel 2013. En conclusión, las variables estudiadas ⁷ bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores informales del ⁷ parque es bien percibida, pues, se sienten orgullosos, satisfechos del trabajo que efectúan,

están de acuerdo con la calidad de vida que les brinda su trabajo al poder ganarse la vida de forma honrada y poder cubrir sus necesidades.

Castañeda et al. (2019) en Colombia, el propósito de su tesis doctoral es “Identificar estrategias empresariales que promuevan el bienestar y la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa ARQ PROJET S.A.S en la ciudad de Santa Rosa de Cabal en Risaralda”. Es una investigación de enfoque mixto. La población con la que se trabajó para alcanzar los datos requeridos fue una muestra representativa de 20 empleados de ARQ PROJET S.A.S del departamento de administración. Se utilizaron instrumentos como cuestionarios de calidad de vida. De los resultados obtenidos se desprende que la carga de trabajo, la sofisticación, la jornada laboral, el desgaste, los hábitos de trabajo y los niveles salariales son los factores que más afectan la calidad de vida de los empleados. En resumen, el uso de esta herramienta ayuda a evaluar la calidad de vida de los trabajadores y cubre todos los criterios clave necesarios para hacerlo.

3.1.3. Antecedentes Nacionales

Rivera (2022), en su investigación, plantea como objetivo: “conocer la intervención de la trabajadora social en las empresas mineras de Casapalca en los tiempos de pandemia”. La investigación de enfoque cualitativo, corresponde al tipo básico, descriptivo, diseño etnográfico. Se trabajó con una muestra conformada por 8 trabajadoras sociales. Se utilizó como técnica la entrevista. Se alcanzó como resultado que las gestiones efectuadas por las trabajadoras sociales por medio de una plataforma llamada VIVA ESSALUD, cuyas gestiones que incluye la inscripción de derecho habientes, de madres gestantes y otras atenciones presenciales en las unidades mineras a cada empleado en estos tiempos de emergencia sanitaria, se desarrolla por el momento de manera remota; esto se debe a la cantidad de procedimientos y para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores sociales. En resumen, las intervenciones de trabajo social están diseñadas para inspeccionar los comedores y almacenes para el cumplimiento del plan de respuesta al COVID-19, promoviendo así el desarrollo integral de los trabajadores para un mejor bienestar y productividad.

Mayorga (2021), en su estudio, plantea como objetivo principal: “dar a conocer las competencias, experiencias y sesgos del trabajador social en el área de bienestar social en tiempos de COVID-19 en la empresa ASC Outsourcing en la provincia de Trujillo”. El método de estudio corresponde al documental, descriptivo y el básico. La población

con quienes se trabajó para obtener la información necesaria fueron los trabajadores de esta empresa minera. El impulso de los resultados resalta en concientizar a los trabajadores de manera apropiada para evaluar los riesgos psicosociales y tomar las medidas preventivas para proteger su salud y bienestar, tanto de ellos como la de sus familias. Se concluye que las intervenciones remotas se mostraron como un desafío profesional, el cual involucró un aprendizaje de herramientas tecnológicas, además de un análisis y retroalimentación en el ejercicio profesional.

Escobar (2018), en su investigación planteó como objetivo: “conocer la intervención del trabajador social en el área de Bienestar Laboral de la CIA Minera Volcán. La tesis se enmarca dentro de un estudio descriptivo y diseño no experimental. Para la debida recopilación de datos se llegó a utilizar como instrumento un cuestionario, aplicándose de este modo una técnica de la entrevista semi estructurada. La muestra representativa del estudio, estuvo constituida por 6 trabajadoras sociales de la empresa en mención. El resultado arroja como conclusión, que el trabajador social contribuye en el avance personal, familiar y laboral de la clase trabajadora con los procesos de gestión de la administración social, programas de recreación, integración y sensibilización.

3.2. Diagnostico social

Los terrenos de la Comunidad Campesina la Victoria, en el distrito de Tayabamba, provincia de Patáz, departamento de la Libertad, se encuentran a una altitud comprendida entre 3,700 a 4,100 m.s.n.m. Es un yacimiento de mineral aurífero de origen orogénico de aproximadamente 335 millones de años. Se presenta en forma de Vetas y Mantos. Regionalmente corresponde a la franja metalogenética del cinturón aurífero del norte del Perú, que albergan importantes yacimientos auríferos de gran escala, donde Coriwayra a la fecha viene produciendo aproximadamente 50 mil onzas en esta primera etapa.

La situación del grupo atendido, conocido como Empresa Minera Coriwayra S.A.C. perteneciente a la comunidad Campesina La Victoria en La Libertad, se halla especializada en la explotación de otras minas y canteras, registrada además dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una Sociedad Anónima Cerrada, el cual promueve y contribuye con el desarrollo social y económico de las comunidades ubicadas en el ámbito de su operación minera, promoviendo la efectiva participación de su población a través del impulso de la concertación institucional y la realización de diversas actividades a favor de su comunidad local.

Características como el ciclo de pobreza existente en las comunidades de minería en La Victoria en La Libertad, donde particularmente las técnicas de minería y su procesamiento son ineficientes poniendo en riesgos la salud de los trabajadores y el medio ambiente donde se desarrolla este tipo de trabajo.

Las necesidades básicas del personal de la empresa actualmente se hayan insatisfechas y por ende se necesita potenciar las capacidades humanas en toda su población de La Victoria, como ofrecerles una calidad de vida digna, que deban soportar procesos participativos que conlleven al dialogo y fortalecimiento de las relaciones con las comunidades. Por tanto, se requiere un verdadero interés y compromiso por parte de la empresa, para implementar un área de bienestar social para sus colaboradores en conjunto, el cual les permita avanzar en el marco de su propio desarrollo, tanto cultural, económico, social, ambiental y otros, que les permita alcanzar una ansiada calidad de vida.

3.3. Técnicas e instrumentos de trabajo social

Técnicas

Las técnicas empleadas en la investigación de la empresa Minera fueron:

- Observación, con esta técnica se pudo percibir las actitudes y las condiciones de estado en la que se hallaban los colaboradores, ayudó a conocer la realidad y los factores psicológicos, sociales y emocionales que influyeron en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa minera Coriwayra S.A.C.
- Encuestas, me permitió obtener información importante por parte de los colaboradores, una información precisa de la situación en la que se hallaban frente a su desenvolvimiento en su entorno laboral.
- Visitas domiciliarias, esta técnica me permitió conocer más a fondo la situación de los colaboradores de su entorno familiar y cuanto influye el desarrollo de sus funciones en su calidad de vida.

Instrumentos

Los instrumentos empleados en la investigación de la empresa Minera son las siguientes:

- Cuestionarios, con este instrumento se pudo recopilar la información necesaria, siendo válida para tal caso una serie de ítems referentes al bienestar social brindado por la empresa y su grado de influencia en su calidad de vida.
- Fichas de visitas domiciliarias. Estas fichas van a permitir registrar las veces de intervención realizada a los colaboradores de la empresa minera.
- Cuaderno de campo. Es aquella herramienta que sirve para realizar anotaciones de todo el proceso de trabajo, de manera ordenada, el cual va permitir tomar las decisiones acertadas.

3.4. Nivel de intervención

El nivel de intervención correspondiente a la empresa minera CORIWAYRA S.A.C., es con grupos.

3.5. Método de intervención profesional: Método Básico

Para plasmar de manera minuciosa el trabajo de intervención en la empresa minera CORIWAYRA S.A.C., antes se va a definir el método básico desde la disciplina del Trabajo Social, donde Otero (2022) refiere que es uno de los métodos más aceptado en el ámbito de la profesión y hace referencia a una diversidad de fases interconectadas entre sí, que se ponen en práctica desde un inicio de forma interrelacionada pero con flexibilidad, nutriéndose unas de otras. Ellas son: el estudio o conocimiento, el valor diagnóstico, planificación y programación, ejecución y la respectiva evaluación.

Según Vargas (2020), el método básico distingue cinco fases:

a) Investigación: El propósito de esta fase es abordar los problemas de la comunidad o sus sectores clave para capturar los problemas más importantes o las deficiencias más obvias.

b) Diagnóstico: Consiste en la realización de un estudio o investigación de la realidad declarada en juicios comparativos de un evento dado.

c) Planificación: Una vez finalizadas las investigaciones y estudios y efectuado el diagnóstico, ya dispone de los factores esenciales para programar las actividades básicas de su proyecto en particular. También le brinda la información que necesita para llevar a efecto un mecanismo de acción. Para este último, la programación es imprescindible y en

el sentido más sencillo, se trata de determinar de antemano qué se debe hacer. Se trata de augurar un futuro anhelado y mostrar los medios para lograrlo.

d) ejecución, y e) evaluación.

¿Cómo se realizó la intervención en la empresa minera CORIWAYRA S.A.C.?

La intervención profesional del trabajo social en la empresa minera Coriwayra S.A.C. se orientó hacia la promoción del crecimiento personal de los trabajadores y sus familias y en el fortalecimiento de un buscar un adecuado clima laboral y en el desarrollo social.

En la fase de investigación, se pudo distinguir una serie de problemas y necesidades sociales del personal, donde fue sumamente importante intervenir por medio de programas que ayuden a mejorar las situaciones complicadas frente a las demandas físicas y emocionales a las cuales se hayan expuestos los colaboradores.

En la fase del diagnóstico, se dio inicio la intervención del trabajador social frente al problema detectado, por medio del desarrollo de los programas de actividades, hasta la aplicación del llenado de sus fichas sociales, visitas domiciliarias que se llevó durante el proceso de intervención, no obstante, mientras se fueron ejecutando las tareas, el proceso de diagnóstico continuó.

En la fase de planificación, el ejercicio profesional del trabajo social en el campo de la salud ocupacional en las empresas se ha desarrollado teniendo en consideración funciones administrativas como la planificación y organización de programas, la evaluación y el control en el avance de los programas planificados e implementados. Coordinar los trámites y reportes de contratiempos como accidentes laborales ante las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y los gestores profesionales de riesgos (gestoras de seguros). Así mismo, el Diseño de programas de salud ocupacional, poniéndose en marcha las actividades de prevención y control de riesgos profesionales (ARP), sumando además una gestión y coordinación en la formación de los empleados con esta última entidad.

En la fase de la ejecución, se realizaron un programa de inspección de comedores, con la finalidad de supervisar la calidad de servicio que se brinda a los trabajadores en puntos de higiene, salubridad, seguridad, trato, etc. El Área de Bienestar Social es la responsable directa de realizar la gestión de los comedores mediante las fichas de control

establecidas en el Anexo 3 de las Normas Sanitarias, y la gestión se realiza en base a este anexo. Para confirmar las características del producto, realizamos tres tipos de checklists: semanal, mensual y secundaria, que trata de ver las particularidades de productos.

⁵¹ Las actividades de integración se llevan a cabo de acuerdo con un programa anual establecido en un presupuesto aprobado. El propósito de esta actividad es buscar la integración, el compañerismo, las adecuadas relaciones humanas, el sentido de pertenencia y unión en la empresa por parte de los empleados. Una vez al mes se realizan eventos motivacionales para celebrar cumpleaños y reconocer a los mejores colaboradores.

Se realizaron un control de descansos médicos para luego realizar un cálculo de subsidio al llegar al 21 día, ³ los tramites del seguro social lo realizamos en oficina de prestaciones económicas Essalud de la Libertad, ³ se tramita los subsidios y a la central se hace el reporte de los recuperó con los montos.

En ciertos casos, también se ayuda a emitir una verificación de un certificado médico, asesorarlo en persona o por teléfono y guiarlo en el proceso de realización de trámites. Los trabajadores también son informados después de 150 días de licencia médica extendida y se les informará sobre los documentos que deben presentar para solicitar una reevaluación de su examen médico.

En la fase de evaluación, el área de bienestar social es responsable de inspeccionar los comedores, posiblemente con el sector médico, comisiones mixtas y agencias de seguridad. ⁵⁰ Las inspecciones vienen de maneras inesperadas. Estas inspecciones de comedores se llevan a cabo para comprender la situación actual, la salud de los alimentos, la preparación y manipulación de alimentos, etc.

³ Se realizan inspecciones a campamentos dos veces por mes, la finalidad es ver las condiciones del lugar donde habitan los trabajadores y realizar observaciones que se pueda tener como colchones deteriorados, verificación de cumplimiento de normas de convivencia, instalaciones eléctricas y entre otros.

³ Se realiza un reporte semanal de todos los descansos médicos ya sean por accidentes de trabajo, accidente común y enfermedad común. La finalidad de saber el ausentismo es básicamente por temas operativos, es decir cuánto del total de nuestros

colaboradores se encuentran operativos en el trabajo. Se realiza el reporte diario al jefe de Recursos Humanos para informar al gerente de operaciones.

3.6. Modelo de intervención profesional

El modelo de intervención profesional en la empresa minera Coriwayra S.A.C. fue el Modelo Centrado en la tarea, cuyos objetivos principales fueron atender las necesidades tanto de los trabajadores como de los obreros. Este modelo, es considerado como aquel modelo orientado a las respuestas eficaces y breves que contienen objetivos específicos encaminados a resolver un problema. La intervención del trabajador social en la empresa fue por medio del desarrollo de 05 programas, que consistió en organizar actividades: De gestión, educación, de vigilancia, integración, recreación y motivación; y de promoción y prevención de la salud; cuyos objetivos fueron: fomentar espacios de aprendizaje e integración, promover la práctica de estilos de vida saludables, generar actividades de integración entre el personal, desarrollando y fomentando la unión e identificación con la empresa; así como velar por la salud integral de los trabajadores.

En las mencionadas intervenciones se utilizó variadas técnicas como la observación, entrevistas, cuestionarios, etc. algunas veces haciendo uso del medio digital, a través de las plataformas virtuales como el zoom, otros, también efectuando exposiciones y capacitaciones necesarias e imprescindibles para los colaboradores.

Por otro lado, los objetivos perseguidos por el trabajador social fueron dinamizar y motivar a los colaboradores, apoyar sus esfuerzos de cambio y autonomía, aportar conocimientos e información útil, y mejorar la comunicación, la organización y las habilidades de afrontamiento. La metodología del programa de intervención se basó en técnicas antes señaladas que permitieron cambios en las actitudes de los empleados y la gestión de la carga de trabajo en la empresa minera. El enfoque de resolución de problemas se desarrolló a través de una combinación de presentación, discusión en grupo y métodos. El área de bienestar social de la empresa fue la responsable de las actividades realizadas en el marco del programa de intervención.

De acuerdo a Viscarret (2007), indica que los modelos registran una gran cantidad de cambios significativos que corresponden a los diversos intereses y debates de la época en que fueron escritos y que documentan el desarrollo teórico y práctico de la profesión del trabajo social. Entre los modelos se detalla los siguientes:

Modelo Psicodinámico

El desarrollo y metodología asociado entre el modelo psicodinámico y el trabajo social se inicia a partir de los escritos de Mary Richmond, quien planteó sus bases para la práctica del trabajador social en el caso, enfatizando el entorno social (presente y pasado) más próximo al individuo, considerado un factor esencial para comprender y diagnosticar cada caso. La influencia del psicoanálisis en el trabajo social ha reducido la tendencia a perder de vista las dimensiones institucionales y sociales. (Richmond, 1996)

Modelo sistémico

Desde un punto de vista teórico y metodológico, el enfoque sistémico faculta a los trabajadores sociales para gestionar el comportamiento del cambio, y las conexiones y relaciones creadas por la interacción son fundamentales para superar el estancamiento y ampliar las probabilidades, llamados: individuo, grupo, organización o comunidad. Así como las unidades analíticas que co-crean realidades alternativas posibles a partir de los aportes de los trabajadores sociales, una construcción de diferentes significados e historias para leer la realidad, el cual revela nuevos y diferentes cursos alternativos de acción (Quintero, 2014)

Modelo de intervención en crisis

Su metodología, establece que las adaptaciones al trabajo social se describen como aquella práctica de los trabajadores sociales con individuos, familias o grupos, quienes se despliegan en un continuo contacto con personas en estado de crisis y se convierte en una parte importante de nuestra vida, dado que experimentamos y participamos de las crisis de los demás; en tanto, es relevante enfatizar que las personas deben buscar apoyo emocional y profesional (Pamaguala, 2017)..

Modelo centrado en la tarea

Es un modelo que tiene como objetivo brindar respuestas sucintas, procesables y efectivas que enfocan a las personas en la búsqueda de objetivos específicos y la realización de tareas para resolver conflictos; así mismo, fue diseñado para ayudar con los inconvenientes experimentados al interactuar con situaciones sociales, cuyas emociones internas se hayan influenciadas por eventos externos. Se basa en el trabajo colaborativo de los trabajadores sociales y los usuarios, a quienes se les proporciona la

resolución de sus conflictos, y la capacidad para hacerle frente de manera acertada (Avila, 2017).

Modelo humanista/existencialista

El presente modelo de trabajo social, distingue como en un caso dado, se llega primero al individuo como un ser humano completo, quien tiene sus propias necesidades, opiniones, deseos y respeto a su propia libertad, dignidad y dignidad, sobre todo su potencial, o su capacidad de elección, que la migración del campo a la ciudad no es una elección personal, sino que puede estar mediada por circunstancias externas, generalmente la violencia. Partiendo de lo que cada uno espera de este nuevo estilo de vida, se debe conducir básicamente a la colaboración, porque la situación similar que los une también debe ser un apoyo para construir unos sobre otros, por lo que el trabajo comunitario se debe fomentar entre ellos y en la creación de nuevas oportunidades, y por ende, la comunicación es muy necesaria para lograr esto (Rigoberto, 2011).

Modelo de modificación de conducta

Este modelo se basa en la teoría conductista desarrollada a principios del siglo XX y desarrollada a mediados de la década de 1980 como un campo del trabajo social. Este modelo de cambio de comportamiento en trabajo social se basa en situaciones que intervienen en el problema comportamental de los individuos, el trabajo de equipos interdisciplinarios en el contexto del cambio de comportamiento es fundamental, pues aborda la noción de este modelo que es imprescindible conocer (Rivera, 2012).

3.7. Programas desarrollados en el ejercicio profesional

NOMBRE DEL PROGRAMA: CORI - GESTION

- **JUSTIFICACION DEL PROBLEMA:**

La relevancia del programa desarrollado ha sido significativa en el quehacer organizacional, pues su desarrollo ha generado una serie de gestiones de suma importancia para el bienestar constante de los colaboradores y por tanto un desempeño eficiente, de crecimiento y especialización.

- **OBJETIVOS DEL PROGRAMA:**

- OBJETIVO GENERAL: Atender las necesidades del trabajador y promover su bienestar a través de gestiones internas y externas.
- OBJETIVOS ESPECIFICOS:
 - + Definir procedimientos para el desarrollo de cada actividad.
 - + Establecer un adecuado control de descansos médicos para llevar un mejor control del cálculo de subsidios.
- POBLACIÓN/ SECTOR AL QUE SE ATENDIÓ: TRABAJADORES MINERA CORIWAYRA (OBREROS Y EMPLEADOS)
- TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA: 12 MESES
- MÉTODO DE INTERVENCIÓN: Método básico
- MODELOS DE LA INTERVENCIÓN: Centrado en tareas
- NIVEL DE INTERVENCIÓN: Grupos
- RECURSOS: Laptop, materiales de oficina, recurso humano y presupuesto.
- ACTIVIDADES DESARROLLADAS:
 - Inscripción de derechohabientes de nuestros trabajadores.
 - Gestión y cobro de subsidios.
 - Control de descansos médicos.
 - Gestión Vida Ley.
 - Gestión EPS (inscripciones, monitoreo y seguimiento)
 - Presentación de informes mensuales.
- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Nº	Actividad a realizarse	Motivo de la actividad	Descripción de actividad	2022																		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D							
1	Inscripción de derechohabientes de nuestros trabajadores	Aseguramiento en Essalud a los hijos, esposas (os) y convivientes de los trabajadores	Ingreso al T - REGISTRO																			
2	Gestión y cobro de subsidios	Reembolso a la empresa de los días subsidiados del trabajador	Gestión de trámites en Essalud																			
3	Control de descansos médicos	Control de trabajadores con descansos médicos de manera mensual para el pago de sus	Llenado de base de datos en excel																			
4	Gestión Vida Ley	Seguro adicional para trabajadores desde el primer día de trabajo.	Hacer llenado de DD.JJ. Y enviar todos los requisitos al broker																			
5	Gestión EPS (inscripciones, monitoreo y seguimiento)	Brindar un seguro adicional al trabajador para atenciones en clínicas	Llenado de formulario de EPS y envío a broker																			
6	Presentación de informes mensuales	Detalle de subsidios y descansos médicos mensuales	Actualización de base de datos																			

NOMBRE DEL PROGRAMA: CORI - EDUCACION

- **JUSTIFICACION DEL PROBLEMA:** El trabajo aludido es muy importante, pues constituye una relación esencial entre el aprendizaje continuo y el desempeño laboral de los colaboradores, un gran beneficio para su desarrollo personal y profesional.
- **OBJETIVOS DEL PROGRAMA:**
OBJETIVO GENERAL: Fomentar espacios de aprendizaje e integración, para favorecer el cambio de actitud y comportamiento.
OBJETIVO ESPECIFICO:
+ capacitar a los trabajadores sobre diversos temas de seguros, beneficios sociales, licencias y otros.
+ Informar al trabajador.
- **POBLACIÓN / SECTOR AL QUE SE ATENDIÓ:** TRABAJADORES MINERA CORIWAYRA (OBREROS Y EMPLEADOS)
- **TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA:** 12 MESES
- **MÉTODO DE INTERVENCIÓN:** Método básico
- **MODELOS DE LA INTERVENCIÓN:** Centrado en tareas
- **NIVEL DE INTERVENCIÓN:** Grupos
- **RECURSOS:** Laptop, Proyector, Ecran, internet, recurso humano
- **ACTIVIDADES DESARROLLADAS:**
 - Inducción nuevos ingresos.
 - Capacitación de Normas de convivencia
 - Conserjerías individuales.
 - Charla de 5 min.

Nº	Actividad a Realizarse	Motivo de la actividad	Descripción de actividad	2022																			
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D								
1	Inducción nuevos ingresos	Dar a conocer temas de interés al colaborador sobre su ingreso al trabajo	Capacitar en temas del seguro ESSALUD, vida ley y EPS, y se entregará un REGALO CORPORATIVO																				
2	Periódicos murales	Informar al colaborador fechas importantes y beneficios corporativos actuales	Realizar los Formatos del periódico mural de manera mensual																				
3	Charla de 5 min	Concientización	Concientizar temas como: comunicación asertiva, la importancia de la tolerancia, la asertividad, etc																				
4	Normas de convivencia	Implementación de Normas de convivencia	Capacitar la importancia de tener Normas de convivencia y para nos sirven.																				
5	Conserjerías individuales	Orientar al colaborador en temas personales que esté afrontando	Se realizará conforme se den los casos sociales que se presenten, vía telefónica y personalmente.																				

NOMBRE DEL PROGRAMA: CORI - VIGILANCIA

- **JUSTIFICACION DEL PROBLEMA:**
Este programa busca ²⁶mejorar la calidad de vida de los colaboradores, ⁴⁵al promover las prácticas de estilos de ⁴⁵vida saludable, cuyo propósito es prevenir la aparición de riesgos que ponen en peligro la salud de los trabajadores.
- **OBJETIVOS DEL PROGRAMA:**
- **OBJETIVO GENERAL:** Promover la práctica de estilos de Vida Saludables.
OBJETIVO ESPECIFICO:
 - + Establecer condiciones adecuadas de higiene, orden y limpieza.
 - + Brindar el soporte y compromiso con el trabajador.
- **POBLACIÓN/ SECTOR AL QUE SE ATENDIÓ:** TRABAJADORES MINERA CORIWAYRA (OBREROS Y EMPLEADOS)
- **TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA:** 12 MESES
- **MÉTODO DE INTERVENCIÓN:** Método básico
- **MODELOS DE LA INTERVENCIÓN:** Centrado en tareas
- **NIVEL DE INTERVENCIÓN:** Grupos
- **RECURSOS:** Laptop, material de escritorio y recurso humano.
- **ACTIVIDADES DESARROLLADAS:**
 - Inspecciones de campamentos.
 - Inspecciones del comedor.
 - Inspecciones de los SS.HH.
 - Inspección de los carnets de sanidad a los trabajadores (manipuladores de alimentos)
 - Visitas domiciliarias a colaboradores con descanso médico.

Nº	Actividad a realizarse	Motivo de la actividad	Descripción de actividad	2022																		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D							
1	Inspecciones de campamentos	Higiene y condiciones	Utilización de formato de control de higiene y condiciones de los colaboradores																			
2	Inspecciones del comedor	Higiene y condiciones	Utilización de formato de control de higiene y condiciones de los colaboradores																			
3	Inspecciones de los servicios higiénicos para los trabajadores	Higiene y condiciones	Utilización de formato de control de higiene y condiciones de los colaboradores																			
4	Inspección de los carnets de sanidad a los trabajadores (manipuladores de alimentos)	Carnets de sanidad actualizados	Control en cuadro de excel, y físico o copias																			
5	Visitas domiciliarias a colaboradores con descanso médico	Visitas domiciliarias a colaboradores con descanso médico	Visita al colaborador con más de 10 días con descanso médico																			

NOMBRE DEL PROGRAMA: CORI - INTEGRACION, RECREACION Y MOTIVACION

- **JUSTIFICACION DEL PROBLEMA:**
En resumen se desea que la empresa y los colaboradores trabajen conjuntamente en el desarrollo de estas actividades, para establecer hábitos de vida saludables y construir un proyecto de vida significativo.
- **OBJETIVOS DEL PROGRAMA:**
 - **OBJETIVO GENERAL:** Generar actividades de integración entre el personal, desarrollando y fomentando la unión e identificación con la empresa.
 - **OBJETIVO ESPECIFICO:**
 - + Generar motivación.
 - + Generar sentido de pertenencia.
 - + Generar espacios de sana distracción
- **POBLACIÓN/ SECTOR AL QUE SE ATENDIÓ: TRABAJADORES MINERA CORIWAYRA (OBREROS Y EMPLEADOS)**
- **TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA:** 12 MESES
- **MÉTODO DE INTERVENCIÓN:** Método básico
- **MODELOS DE LA INTERVENCIÓN:** Centrado en tareas
- **NIVEL DE INTERVENCIÓN:** Grupos
- **RECURSOS:** Laptop, material de escritorio, recurso humano y presupuesto.
- **ACTIVIDADES DESARROLLADAS:**
 - Celebración día de la amistad.
 - Celebración Día internacional de la Mujer.
 - Celebramos la Pascua.
 - Celebración Día del trabajador.
 - Celebración a Mamá.
 - Celebración a Papá
 - Celebración Fiestas Patrias
 - Celebración Día del Niño
 - Día del Minero.
 - Concurso de villancicos.
 - Año Nuevo 2023
 - Celebración de cumpleaños

- Cambio de guardia.

- Noches deportivas

N°	Actividad a realizarse	Motivo de la actividad	Descripción de la actividad	2022													
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1	Celebración día de la amistad	Celebración día de la amistad	Cupido entrega chocolates														
2	Celebración Día internacional de la Mujer	Celebración Día internacional de la Mujer	Entrega de detalles														
3	Celebramos la Pascua	Celebramos la Pascua	Escoenificamos la muerte y resurrección de Cristo y entregamos un huevo de pascua con mensajes														
4	Celebración Día del trabajador	Celebración Día del trabajador	Realizamos campeonato deportivo, reconocemos a los mejores trabajadores por áreas y actividades														
5	Celebración a Mamá	Día de la Madre	Entrega de detalles														
6	Celebración a Papá	Día del Padre	Realizamos una gymkana y entregamos un presente														
7	Celebración Fiestas Patrias	Día del Perú	Se realizará un concurso desfile cívico patrio, preparado de platos típicos por nuestros colaboradores y														
8	Día del Niño	Sacamos el niño interior que llevamos dentro	Realizamos roll play														
9	Día del Minero	Celebramos y reconocemos la importante labor minera	Se realiza un campeonato deportivo, mister coriwayra y Yo soy Coriwayra														
10	Demostrando creatividad y Trabajo en equipo	Concurso de villancicos y ambientación Navideña	Todas las áreas participaran y ooncursaran														
11	Año Nuevo 2023	Fiesta de Fin de Año concurso de Play Back	Se realiza un concurso de Play Back														
12	Cumpleaños a ti	Celebración de cumpleaños	Se realizará cada fin de mes o a inicios con la realización de bingos y sorteos alternando.														
13	Cambio de guardia	Fortalecer las relaciones interpersonales, acoger buenas practicas de limpieza y sanos	Se realizará actividades de limpieza y orden, tardes de cine y mañanas deportivas														
14	Noches deportivas	Mejorar el clima laboral	Se jurarán fútbol y voley mensual (alternando)														

NOMBRE DEL PROGRAMA: CORI - PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

• JUSTIFICACION DEL PROBLEMA:

El propósito del programa ⁴² es promover y garantizar la salud individual y colectiva de los colaboradores de la empresa minera; que además le permita a la organización y responsables definir nuevas estrategias para ayudar al recurso humano a abordar las dificultades más urgentes del desarrollo humano.

• OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

• OBJETIVO GENERAL: Velar por la salud integral de los trabajadores realizando un seguimiento constante de su situación personal.

- OBJETIVO ESPECIFICO:

+ orientar y concientizar a los trabajadores la importancia de la prevención.

- POBLACIÓN/ SECTOR AL QUE SE ATENDIÓ: TRABAJADORES MINERA CORIWAYRA (OBREROS Y EMPLEADOS)
- **TIEMPO DE DESARROLLO DEL PROGRAMA:** 12 MESES
- **MÉTODO DE INTERVENCIÓN:** Método básico
- **MODELOS DE LA INTERVENCIÓN:** Centrado en tareas
- **NIVEL DE INTERVENCIÓN:** Grupos
- **RECURSOS:** Laptop, material de escritorio, recurso humano y presupuesto.
- **ACTIVIDADES DESARROLLADAS:**
 - Vacunación Hepatitis B y Tétano.
 - Reforma de vida.
 - Charla informativa de prevención y cáncer
 - Gimnasia laboral
 - Campaña de Salud Dental.
 - Charla de prevención de riesgos laborales.
 - Charla Planificación familiar
 - Examen de Próstata
 - Campaña de Salud Visual.
 - Vacunación contra la influenza.

Nº	Actividad a realizarse	Motivo de la actividad	Descripción de la actividad	2022												
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1	Vacunación Hepatitis B Y Tétano	Prevención de hepatitis B y Tétano (3 dosis)	Coordinación con Essalud	■	■		■	■		■	■		■			
2	Reforma de vida	Estrategia para identificar factores de riesgo para la salud de los trabajadores.	Coordinación con Essalud	■	■	■	■	■	■							
3	Charla informativa de prevención y cáncer	Día mundial de la lucha contra el cáncer	Coordinación con Essalud		■						■					
4	Gimnasia laboral	Pausas activas	Con ayuda de un educador físico, realizarán la pausa de 10 min aprox. En un lugar estratégico.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Campaña de Salud Dental	Día mundial de la salud dental	Coordinación con Essalud			■										
6	Charla de prevención de riesgos laborales	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo	Se realiza dinámicas de practicas seguras, juegos y roll play				■									
7	Planificación familiar	Concientizar acerca de planificación familiar	Coordinación con Essalud					■								
8	Exámen de Próstata	Día mundial de la lucha contra el cáncer de próstata	Coordinación con Essalud						■							
10	Campaña de Salud Visual	Día mundial del Glaucoma y de la salud visual	Coordinación con Essalud										■			
11	Vacunación contra la influenza	Prevención de Influenza (1 dosis al año)	Coordinación con Essalud de cada ciudad												■	■

CAPITULO IV

4.1. Logros obtenidos

La empresa minera CORIWAYRA S.A.C. ha alcanzado los siguientes logros en el transcurso de su ejercicio laboral:

- Implementar un salario emocional. Es decir, este apoyo económico ha permitido retribuir al personal, ayudándolo a satisfacer sus necesidades tanto personales como familiares, mejorando además su calidad de vida.
- Fidelización del trabajador, a través de la motivación y compromiso. La empresa en un trabajo arduo ha llegado a formar un compromiso con el empleado, cuyos principios han sido respaldados con un trabajo en equipo, amplio compañerismo, una solidaridad constante y la colaboración de todos sus compañeros.
- Mejorar el clima laboral a través de actividades integradoras. La empresa minera ha construido un ambiente de trabajo apoyado en una relación de confianza entre el gerente y el empleado; donde se ha respetado abiertamente las ideas de los colaboradores, los cuales han aportado al desarrollo de las actividades en conjunto con un alto nivel de desempeño, rendimiento y productividad de la empresa.
- Reconocimiento y difusión individualizado a través de los medios de comunicación digitales, (cumpleaños personalizados, tarjetas de felicitación, saludos por nacimiento de neonatas, condolencias póstumas, etc.) en coordinación con el área de Comunicaciones.
- Identidad organizacional. Los colaboradores de la empresa han mostrado responsabilidad y competitividad, lo cual ha permitido que se sientan identificados con la empresa, y por ende han generado el beneficio de la institución para mejorar el desarrollo de sus actividades.
- Contribución para la información de beneficios sociales otorgados por el gobierno y las empresas privadas.
- Difusión de medidas de comunicación y promoción de la salud.
- Contar con procedimientos claros como DM, accidentes de trabajo, inspección de comedor y campamentos.

4.2. Conclusiones

- El área de bienestar contribuye a la cultura organizacional de la empresa minera CORIWAYRA S.A.C., cuyas actividades se desarrollaron a favor del colaborador, las cuales estuvieron dirigidas y gestionadas por el Trabajador Social para generar cambios positivos en su calidad de vida.
- El área de bienestar permitió la múltiple ejecución de actividades, las cuales respondieron a realizar acciones preventivas promocionales y al desarrollo de temas relacionados a la salud ocupacional.
- El área de bienestar en colaboración con los empleados de la empresa minera CORIWAYRA S.A.C. han desarrollado una cultura de prevención de riesgos laborales para evitar accidentes laborales. Estos programas de concientización se desarrollan de manera transversal, incluyendo los departamentos de seguridad y medio ambiente, y de acuerdo al cronograma de la oficina de capacitación.
- La intervención del trabajador social en la empresa minera CORIWAYRA S.A.C. genera procesos duraderos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones favorables para el crecimiento integral de su fuerza laboral, aumentando los niveles de satisfacción y productividad y ayudándolo a alcanzar mayores metas, por lo que promovemos el autodesarrollo y la calidad de vida de nuestros colaboradores, identificación y compromiso de los trabajadores.

4.3. Recomendaciones

- Se recomienda hacer un seguimiento continuo del trabajo realizado en el área de bienestar social para el mejoramiento de la seguridad y calidad de vida de los trabajadores en la empresa minera CORIWAYRA S.A.C.
- Se recomienda efectuar inspecciones constantes, para identificar los peligros existentes en la empresa y de esta manera evaluar los riesgos, lo cual permita evitar los accidentes laborales dentro de la empresa CORIWAYRA S.A.C.
- Se recomienda que el área de bienestar social por medio del trabajador social realice capacitaciones de manera permanente de promoción y prevención sobre los peligros presente en cada área de trabajo.
- Se recomienda unificar esfuerzos de los agentes involucrados en el área de bienestar social, es decir que la acción política responsable se inicie desde la gestión pública hasta la participación de las comunidades aledañas al proyecto.

- Se recomienda diseñar una estrategia de evaluación en el área de bienestar, así como sus programas a realizar, que permita medir el impacto, resultados y sus implicaciones en la empresa minera, cuyo propósito sea determinar si este contribuye en mejorar la calidad de vida del personal que labora en la organización minera CORIWAYRA S.A.C..



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antamina. (06 de Julio de 2017). Antamina. Obtenido de <http://www.antamina.com/noticias/antaminaelegida-empresa-mas-atractiva-sector-minero-tercera-marca-empleadora-peru/>
- Asprilla Paz Jazmín, Caicedo Hurtado María de los Ángeles, Garzón Gaitán Ana, Quiñones Neira Sandra, Sanniguel Reyes Cristian (2019). Bienestar y calidad de vida laboral de trabajadores informales del Parque Nestor Urbano Tenorio de la Ciudad De Buenaventura- Valle del Cauca. Bogotá. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1555/tercer%20informe%20practica%202%20grupo%20psicovital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, M. (2017). Estrategias de inclusión social desde el ámbito local. Proyecto de acompañamiento e inclusión social. Servicios Sociales. Revista Trabajo social, 131- 144.
- Baudino, S. A. (Septiembre de 2020). Mirar y aportar a las prácticas académicas desde otra perspectiva: la referencia institucional. Conciencia Social. Revista digital de Trabajo Social, 3, 21-36. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/30274>
- Castañeda Benítez Héctor, Duque Claudia Patricia, González Saldarriaga José, Muñoz Florez Ángela (2019). Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral, en los trabajadores administrativos de la empresa Arq Projet S.A.S del Municipio de Santa Rosa de Cabal- Risaralda. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Colombia. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1561/Investigacion%20laboral%20ARQ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, L.; Casas, J. A.; Sánchez, S.; Vallejos, V. y Zúñiga, D. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. Estudios Pedagógicos, 42(2), 39-49. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173548405003.pdf>
- D. S. 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, con los artículos modificados por el Decreto Supremo N° 023-2017- EM. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 18 de agosto de 2017.
- Duarte, Tito y Ramón Elías Jiménez (2007), “Aproximación a la teoría del bienestar”, Scientia et Technica, 13 (37), Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, pp.

305-310.

Disponible

en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-8421201600030059100027&lng=en

- Escobar, S. (2018). Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la Compañía Minera Volcan-2018 [Tesis]. Universidad Nacional del Centro del Perú - Facultad de Trabajo Social - Huancayo - Perú. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4796/Escobar%20Matamoros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Evangelista E. (2015). Actualidades y Desafíos del Trabajo Social en México. Revista de Trabajo Social del Instituto Educativo Stephen Hawking de Chilpancingo. Guerrero, México.
- FITS, (2019) Federación Internacional de Trabajadores Sociales, recuperado de <https://www.ifsw.org/es/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Flores Herrera BI, Castillo Muraira Y, Ponce Martínez D, Miranda Posadas C, Peralta Cerda EG, Durán Badillo T. Percepción de los adultos mayores acerca de su calidad de vida. Una perspectiva desde el contexto familiar. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2018[citado 5 Mar 2020];26(2):83-8. [citado 23 Ene 2020]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=80647>
- García Godoy, Bárbara et.al. (2013) El proceso metodológico y los modelos de intervención profesional: La impronta de su direccionalidad instrumental y su revisión conceptual actual; compilado por Ana J. Arias; Elena Zunino ; Silvana Garello. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, 2013. E-Book. https://www.edumargen.org/docs/curso55-5/unid04/complem01_04.pdf
- Gardey, Ana. (2009). Definición de bienestar social. Recuperado de: <https://definicion.de/bienestar-social/>
- Gestión, R. (2017). Empleo: Perú uno de los países con peor calidad laboral de Sudamérica. Diario Gestión, 3.
- Guerrero, E.G. (2018). Antecedentes contemporáneos de un debate global sobre una ciencia del Trabajo Social. En Lorente, B., & Luxardo, N. Hacia una ciencia del trabajo social. Epistemologías, subalternidad y feminización. (pp. 95-109).

- Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET (2022). Plan Anual de Bienestar Social. Lima, Perú. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2844784/Plan_Anual_de_Bienestar_Social_2022.pdf.pdf
- Maldonado Suárez, N. y Santoyo Telles, F. (2022). Elementos teóricos para la investigación en psicología y calidad de vida. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(24), 2-13. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000100022&script=sci_arttext
- Mayorga Martínez, Erin (2021). Experiencias del trabajo social en el área de bienestar social en tiempos de Covid-19 para rubro minero de la empresa ASC OUTSOURCING – Trujillo. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Melbourne (2014). Nueva definición global del trabajo social. Disponible en: <https://inmaculadasol.com/2015/03/17/nueva-definicion-global-del-trabajo-social-melbourne-2014/>
- Moix, M. (2011). La teoría del Trabajo Social. Madrid: Síntesis
- Otero Del Castillo, Benito (2022). El método básico del trabajo social en el ámbito sanitario. Revista Ocronos. Vol. V. nº 11. Disponible en: <https://revistamedica.com/metodo-basico-trabajo-social-sanitario/>
- Pamaguala, M. A. (2017). INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL DESDE EL MODELO DE. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27291/1/Monograf%C3%A9Da.pdf>
- Pena-Trapero, Bernardo (2009), “La medición del Bienestar Social: una revisión crítica”, Estudios de Economía Aplicada, 27 (2), Asociación Internacional de Economía Aplicada, Valladolid, pp. 299-324. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-8421201600030059100067&lng=en
- Quintero Velásquez, A. M. (25 de Noviembre de 2014). Enfoque de Convergencia en Trabajo Social. Obtenido de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-016-073.pdf>
- Richmond, M. (1996). El caso social individual. El diagnóstico social. Madrid: Talasa.
- Rigoberto, A. (2011). El papel de los servicios sociales y los modelos de intervención. Madrid: Fundación Luis Vives.

- Rivera, A. (2012). Varios Modelos de intervención en el Trabajo Social. Perspectivas, 78-92.
- Rivera Cusi, Geraldine Wendi (2022). Intervención de la trabajadora social en la Empresa Minera de Casapalca en los tiempos de pandemia. Universidad Nacional del Centro del Perú. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8142/T010_7302_0108_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tello Peón, Nelia (2010). Ires y venires de la intervención de Trabajo Social. Trabajo Social. No. 1. México: UNAM. pp.60-71.
- Valdez Huirache MG, Álvarez Bocanegra Ca. Qualidade de vida e apoio familiar em idosos atribuídos a uma unidade de medicina familiar. Horiz Sanitario [Internet]. 2018 Abr [citado 23 Ene 2020]; 17(2):113-21. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592018000200113&script=sci_abstract&tlng=pt
- Varela Pinedo LF. Salud y calidad de vida en el adulto mayor. Rev Perú Med Exp Salud Publica [Internet]. 2016 Abr [citado 5 Mar 2020]; 33(2):199-201. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342016000200001&lng=es
- Vargas Pacheco, Carmen (2020). Investigación de los métodos único, básico e integrado. Benemérito Instituto Campechano. México. Disponible en: https://www.academia.edu/44488030/INVESTIGACION_DE_LOS_METODOS_UNICO_BASICO_E_INTEGRADO
- Vizcarret Garro, J. (2007). Modelos de Intervención en Trabajo Social. Madrid: Alianza Editorial
- Zapata Betancur, Susana (2021). Prácticas de bienestar laboral que generan valor en la calidad de vida y en la productividad para organizaciones pymes y sus colaboradores. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Disponible en: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30887/Susana_ZapataBetancur_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Zarzosa, Pilar y Noelia Somarriba (2013), "An assessment of social welfare in Spain: territorial analysis using a synthetic welfare indicator", Social Indicators Research, 111 (1), Springer, pp. 1-23. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1405-8421201600030059100098&lng=en

ANEXOS

VISITAS DOMICILIARIAS



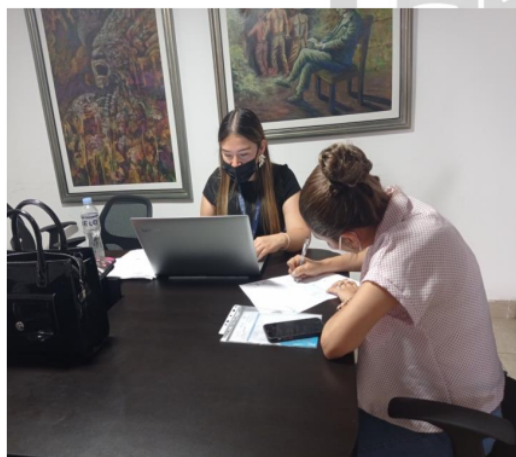
CAPACITACIONES



INSPECCIONES



ORIENTACIÓN AL TRABAJADOR



ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y MOTIVACIÓN

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



ACTIVIDADES DEPORTIVAS



DIA DEL NIÑO



ACTIVIDADES DE FIESTAS PATRIAS



ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LA MINERA CORIWAYRA S.A.C.; 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	sga.unemi.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repository.poligran.edu.co Fuente de Internet	1%
8	ddd.uab.cat Fuente de Internet	1%

9	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Fundacion Universitaria Juan de Castellanos Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
17	alejandria.poligran.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	revistas.proeditio.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %

20 Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD <1 %
Trabajo del estudiante

21 repositorio.ucv.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

22 www.researchgate.net <1 %
Fuente de Internet

23 www.sedespa.gob.mx <1 %
Fuente de Internet

24 Submitted to Universidad Católica San Pablo <1 %
Trabajo del estudiante

25 cdn.www.gob.pe <1 %
Fuente de Internet

26 observatorio.campus-virtual.org <1 %
Fuente de Internet

27 pt.scribd.com <1 %
Fuente de Internet

28 issuu.com <1 %
Fuente de Internet

29 repository.uniminuto.edu <1 %
Fuente de Internet

30 www.lr.org <1 %
Fuente de Internet

31 Submitted to Universidad Continental

<1 %

32

Submitted to Universidad Rafael Landívar

Trabajo del estudiante

<1 %

33

conates.tripod.com.ve

Fuente de Internet

<1 %

34

es.unionpedia.org

Fuente de Internet

<1 %

35

www.gestion-shma.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

36

www.prevysem.com

Fuente de Internet

<1 %

37

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

38

datazone.birdlife.org

Fuente de Internet

<1 %

39

enginyeries.upf.edu

Fuente de Internet

<1 %

40

intellectum.unisabana.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

41

repositorio.up.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

42

www.mef.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

43	www.oosa.unvienna.org Fuente de Internet	<1 %
44	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
45	"Intelligent Human Systems Integration 2021", Springer Science and Business Media LLC, 2021 Publicación	<1 %
46	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
47	www.ems-dolorclast.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.oitandina.org.pe Fuente de Internet	<1 %
49	www2.ohchr.org Fuente de Internet	<1 %
50	Lara Farfán Fabiola de la Luz. "La pobreza alimentaria, factor de exclusión social en el Municipio de Chacsinkín, Yucatán", TESIUNAM, 2017 Publicación	<1 %
51	López Lorenzana Bianca Patricia. "La importancia del liderazgo en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM", TESIUNAM, 2014	<1 %

52

enlineadirecta.info

Fuente de Internet

<1 %

53

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

54

repositorij.mefst.unist.hr

Fuente de Internet

<1 %

55

www.academiamexicanadepediatria.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

56

www.ehowenespanol.com

Fuente de Internet

<1 %

57

www.grupobimbo.com

Fuente de Internet

<1 %

58

www.ie.edu

Fuente de Internet

<1 %

59

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

60

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

61

www.todaley.com

Fuente de Internet

<1 %

62

ciencia.lasalle.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

63

perso.univ-lyon2.fr

Fuente de Internet

<1 %

64

pueblanoticias.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

65

vlex.com.co

Fuente de Internet

<1 %

66

www.anm.org.ve

Fuente de Internet

<1 %

67

www.clubofrome.org

Fuente de Internet

<1 %

68

www.guadalupeleonardo.galeon.com

Fuente de Internet

<1 %

69

www.hobbyconsolas.com

Fuente de Internet

<1 %

70

www.rimaweb.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

71

www.science.gov

Fuente de Internet

<1 %

72

www11.urbe.edu

Fuente de Internet

<1 %

73

metodosymodelosdeintervencionentrabajosocial.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

74

safetya.co

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado