



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención de la trabajadora social en el área de bienestar social para  
mejorar la salud laboral y la calidad de vida de los trabajadores en Empresa

Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., 2021-2022

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

**AUTOR:**

**Bachiller:** Curaca Carrillo, Mariela Lizet

**ASESOR:**

Dra. Delgado Castillo, Gisella Yanire

**LIMA, PERU**

**MAYO 2023**

# Intervención de la trabajadora social en el área de bienestar social para mejorar la salud laboral y la calidad de vida de los trabajadores en Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., 2021-2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe">www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://facultad.pucp.edu.pe">facultad.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



*A mis padres por haberme forjado en el camino del bien, muchos de mis logros se los debo a ellos incluyendo este trabajo. Ellos, me enseñaron siempre a luchar por mis sueños hasta hacerlos realidad.*

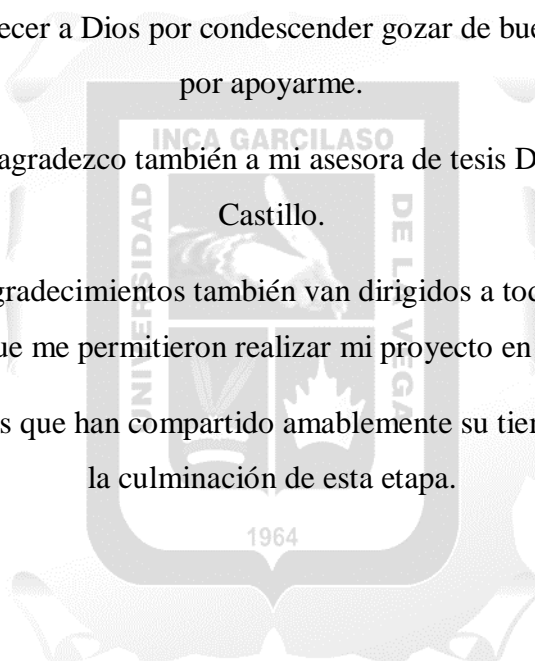
## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a Dios por condescender gozar de buena salud y a mi familia por apoyarme.

En segundo lugar, agradezco también a mi asesora de tesis Dra. Gisella Delgado Castillo.

En tercer lugar, mis agradecimientos también van dirigidos a todos mis compañeros de trabajo y jefes que me permitieron realizar mi proyecto en el centro laboral.

Son varias las personas que han compartido amablemente su tiempo y experiencia para la culminación de esta etapa.



## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

En la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A se observan serias deficiencias en cuanto a salud laboral, en ese sentido, es necesario llevar a cabo programas de prevención e intervención para reducir esta problemática, si no se reduce el riesgo ocupacional y no existe una cultura de bienestar dentro de una empresa, los colaboradores no van a tener un rendimiento óptimo, y por ende su calidad de vida se verá afectada, ya que como podemos ver encontramos relación directa entre la salud laboral y con la salud en general, de acuerdo al estudio que hemos podido hacer, encontramos en los trabajadores ciertas alteraciones físicas, mentales y sociales. La salud laboral y la calidad de vida son variables que hemos venido estudiando, pero, hay que tener en cuenta, que en nuestro país hay carencia en cuanto a investigaciones enfocadas en este tipo de problemática. El presente trabajo de intervención tuvo como objetivo promover la salud laboral y mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa agraria, a través de la ejecución de actividades de promoción, prevención e intervención, dentro de la misma empresa. Se trabajó con una muestra de la población que forma parte del equipo de trabajo de la compañía de cultivo y producción de azúcar conocida como Azucarera Andahuasi S.A.A. Para lograr el propósito de la investigación se diseñó un programa de intervención.

**Palabras clave:** Trabajo social, bienestar psicológico, salud laboral, calidad de vida, riesgo ocupacional.

## ABSTRACT AND KEYWORDS

In the Agraria Azucarera Andahuasi S.A company, serious deficiencies are observed in terms of occupational health, for this reason it is necessary to carry out prevention and intervention programs to reduce this problem, if the occupational risk is not reduced and there is no culture of well-being within of a company, the collaborators will not have optimal performance, and therefore their quality of life will be affected, since as we can see we find a direct relationship between occupational health and health in general, according to the study that we have been able to do, we find in the workers certain physical, mental and social alterations. Occupational health and quality of life are variables that we have been studying, but it must be taken into account that in our country there is a lack of research focused on this type of problem. The present intervention work had the general objective of promoting occupational health and improving the quality of life of the collaborators of the agricultural company, through the execution of promotion, prevention and intervention activities, within the same company. We worked with a sample of the population that is part of the work team of the sugar cultivation and production company known as Azucarera Andahuasi S.A.A. To achieve the purpose of the research, an intervention program.

**Keywords:** Social work, psychological well-being, occupational health, quality of life, occupational risk.

	ii
<i>DEDICATORIA</i>	ii
<b>RESUMEN Y PALABRAS CLAVE</b>	iv
ABSTRACT AND KEYWORDS	v
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
Tabla 1. ....	15
	viii
Tabla 2. ....	16
	viii
Figura 1.....	12
	viii
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Error! Bookmark not defined.</b>	
1.1.1	9
1.1.2	10
1.1.3	11
1.1.4	13
1.1.5	14
1.1.6	15
<b>CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA</b>	<b>19</b>
2.1.	20
2.1.1.	23
2.1.2.	24
2.1.3.	26
2.1.4.	26
2.2.	28
2.2.1.	28
2.2.2.	35

CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	41
3.1 Teoría y la practica en el desempeño profesional	41
3.2 Antecedentes Internacionales	41
3.3 Antecedentes Nacionales	43
3.4 Método de intervención profesional:	46
3.5 Modelos de intervención:	51
3.6 Niveles de intervención:	53
3.6.1 Trabajo Social con casos	53
3.6.2 Trabajo Social con grupos	53
3.6.3 Trabajo Social comunitario	54
3.7 Técnicas e instrumentos:	54
3.8 Programas desarrollados en el ejercicio profesional	55
CAPÍTULO IV	64
4.1. Logros obtenidos:	64
4.2. Conclusiones:	65
4.3. Recomendaciones:	66
	70





## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. ....	15
Tabla 2. ....	16
Figura 1.....	12



## CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

#### 1.1.1 HISTORIA

La empresa azucarera agraria ANDAHUASI S.A.A, ubicada en el kilómetro 41.5 de la carretera Huaura-Sayán. Su nombre deriva del vocablo quechua jung “AMAHUASHA” cuyo significado es “no vayas más allá”, tomo tal nombre porque no se considera un puente sobre el río, teniendo en cuenta, que en ocasiones se torna peligroso por el alto caudal que tiene, por lo que era recomendable que nadie se acerque en dicha área.

Esta empresa tiene su origen en la cultura Inca, bajo el dominio curacazgo de Topoya, que posteriormente fue conquistada por Pachacamac, quien gobernó la cercana ciudad campesina y guerrera. Muchos años después, cuando los españoles llegaron a diferentes partes de nuestro territorio, el pueblo se reunió en Eros, donde en 1583 se levantó un registro que les dio tres Eros: Cheta, Topoya, Yajac, siendo este último el más significativo. Así, los invasores españoles tomaron sus posesiones y con el tiempo llegaron nuevos pobladores a plantar caña de azúcar e incluso instalaron algunos ingenios azucareros.

Asimismo, su implementación es la Ley de Reforma Agraria, por lo que, Andahuasi se reformó como una de las cooperativas azucareras el 13 de junio de 1971, y se creó una sociedad cooperativa.

Debido a los problemas que surgieron en nuestro país, en los años ochenta, exactamente el 29 de marzo de 1989, fueron blancos del atentado de las huestes conocida como "Sendero Luminoso" quienes destruyeron la mayoría de las maquinarias y fábricas, afectando seriamente su producción y por ende a la población.

Ya en los años noventa, fecha exacta, el 19 de diciembre de 1996, los asociados se reunieron y aceptaron los cambios dentro de la empresa, aprobando la ley comercial para la formación de una asociación limitada de responsabilidad, proceso que inició 4 abril de 1994.

En la actualidad, la empresa azucarera desarrolla siembra de la caña de azúcar, habiendo ampliando su territorio, además expandiéndose en el procesamiento de diversos productos tales como: producción de alcohol, frutas, elaboración de vino y actividades agrícolas. Asimismo, la empresa exporta azúcar por toda la zona central del país lo que le da competitividad en diversos mercados, ya que sus productos son de muy alta calidad.

En la actualidad, tiene bajo su dominio aproximadamente 6.000 hectáreas de tierra propia, que es altamente productiva, gracias a una adecuada gestión, y otras 3.000 hectáreas aproximadamente, propiedad de sus agricultores quienes son socios.

Podemos apreciar que la zafra de la caña de azúcar es muy beneficioso, moliéndose 160 toneladas anuales.

Su molino más grande tiene una capacidad de procesar hasta 2.000 TCD toneladas de caña de azúcar por día, aproximadamente.

#### 1.1.2 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. localizada en la provincia de Huaura por el valle de Huaura Sayán, tiene una ventaja competitiva gracias a su distancia de 190 Km. de Lima. Dispone aproximadamente de 6,000 hectáreas de tierra propia, altamente productiva, así como 3,000 hectáreas adicionales, aproximadamente, de alta calidad, proporcionadas por sus asociados agricultores. Además, cuenta con un excepcional clima favorable para su agricultura, beneficiados con los rayos solares y el agua que baja por el río Huaura. Asimismo, cuenta con una producción por hectáreas de 160 TM en caña de azúcar; siendo considerado, el principal productor en el país y siendo uno de los sobresalientes a nivel mundial.

Antes del 2009, esta empresa contaba con un notable número de accionistas que ascendía a casi 2.200 socios, muchos de los cuales, eran expertos en la elaboración azucarera, estos se encontraban ubicados a 3 Km de Sayán y trabajadores rurales siendo residentes de la misma zona.

Pero, el caso de esta empresa azucarera es realmente excepcional, ya que, a diferencia de otras azucareras del país, no fue adquirida por conglomerados económicos y ha sido capaz de competir con éxito contra poderosos grupos gracias a su sólida capacidad

productiva. Además, cuenta con un enorme potencial que le permitió incrementar su producción, utilizando tecnología de última generación.

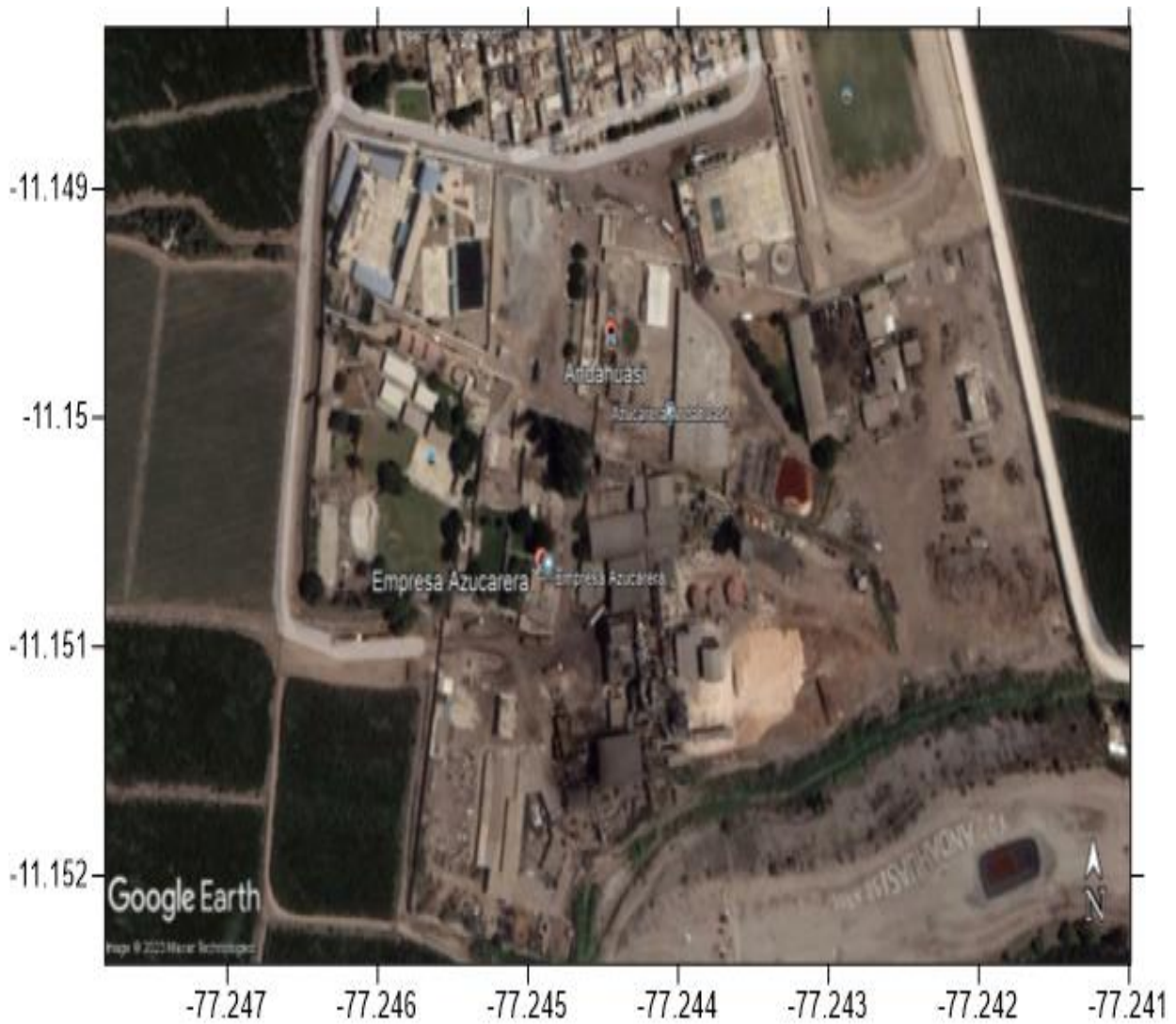
### 1.1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Esta empresa azucarera localizada en la provincia de Huaura- Sayán en el valle por el norte de Lima a 190 km para el destino. Se trata de un enclave geográfico que alberga no solo a la empresa industrial Andahuasi sino también a la empresa agrícola Andahuasi - Manco Cápac, con la que establece una sinergia que propicia un crecimiento agroindustrial sostenible y prometedor.

La geolocalización la comprende entre las coordenadas de 10 000 y 12 000 de latitud sur y 77° y 79° de longitud Oeste.

En cuanto al contexto socioeconómico, la localidad de Andahuasi es una comunidad que obtiene recursos principalmente de la azucarera que lleva el mismo nombre; el comercio que existe dentro de esta ha crecido enormemente, existen tiendas, un mercado, hay una alta demanda de transporte público, se han instalado hospedajes y hoteles, a pesar de ser una ciudad dedicada netamente a la industria. Tiene un buen clima, lo que lo hace atractivo al sector turismo. La gran mayoría de habitantes autóctonos de la localidad, han ido avanzando en estudios superiores, también hay un sector de la población que no han culminado la secundaria completa; asimismo, su nivel socioeconómico ha ido elevando progresivamente, pero en su mayoría pertenece a una clase social ubicada en el sector C, D y E.

**Figura 1:** Ubicación de la empresa agroindustrial



Fuente: Google Earth

Se muestra sus límites por el:

Norte: Con el Río Huaura

Sur: La cadena de cerros del campo “Mecausi” Sayán - Carretera Huaura

Este: Con el Fundo “La Hoyada” y el río Huaura

Oeste: La cadena de cerros y el Río Huaura

#### 1.1.4 ACTIVIDAD GENERAL

Andahuasi S.A. A es una empresa exitosa dedicada a la siembra de caña de azúcar y una producción de amplia gama en productos agrícolas, así como la industrialización, comercialización, distribución y exportación de su mercancía a nivel nacional. Se involucro durante muchos años en la producción de azúcar, bagazo, melaza, vicultura, ganadería, entre otros.

Para el estudio de Bienestar social en los trabajadores de la empresa, se tomó como base los problemas e inconvenientes que enfrentan los trabajadores en el día a día, entre los cuales, algunos no se sienten identificados con la empresa, trabajadores con dificultad para relacionarse, y algunos otros que no se sienten valorados en su trabajo, sienten que la empresa no progresa, ni ellos tampoco, y existe incompatibilidad con la cultura laboral.

La Empresa Agraria Andahuasi, tiene entre sus actividades principales a la producción de azúcar, leche y productos de agroexportación.

Cuenta con 1,176 trabajadores, los cuales están distribuidos en las áreas de: Fabrica (Caldero, Trapiche, Mantenimiento eléctrico, Manteniendo mecánico, Maestranza, Elaboración y Laboratorio) Área de Campo y Administración.

Los derivados del azúcar que se obtiene son materias primas comerciales, siendo los siguientes:

- La melaza: Sustancia espesa, es un residuo cristalizado que proviene de la caña de azúcar, es de color oscuro y sabor dulce, se usa como alimento en el proceso de elaboración del ron.
- El bagazo: Se obtiene como subproducto, luego de la producción de la azúcar, el cual es aprovechado de manera responsable, es un combustible natural, transportado al área de producción para generar vapor en los ingenios azucareros donde sea necesario.
- También se cuenta con alcohol en diversas presentaciones, como derivado de la caña de azúcar, siguiendo altos estándares de calidad.

Por estos motivos expuestos, he decidido realizar una intervención para de esa manera resolver esta problemática, para que, a partir estas dificultades, se pueda proponer alternativas de mejora para los trabajadores de la empresa.

#### 1.1.5 MISIÓN Y VISIÓN

##### A. Misión

Producir azúcar, sus derivados, otros productos industriales y agrícolas que mantengan los estándares de calidad enfocados hacia la satisfacción del consumidor, mediante la renovación de equipos, la innovación, la mejora continua de la tecnología y los recursos. Para ello se fabrica con el mínimo costo factible para conseguir un apropiado posicionamiento en el contexto comercial.

##### B. Visión

Ser la empresa líder en todas las operaciones concernientes con la producción de azúcar, así como las unidades de negocio de diversificación agrícola e industrial con la ayuda de procesos de fabricación y una excelente gestión. De esta forma, podrá competir con éxito en el mercado mundial, obteniendo preferencia de los consumidores.

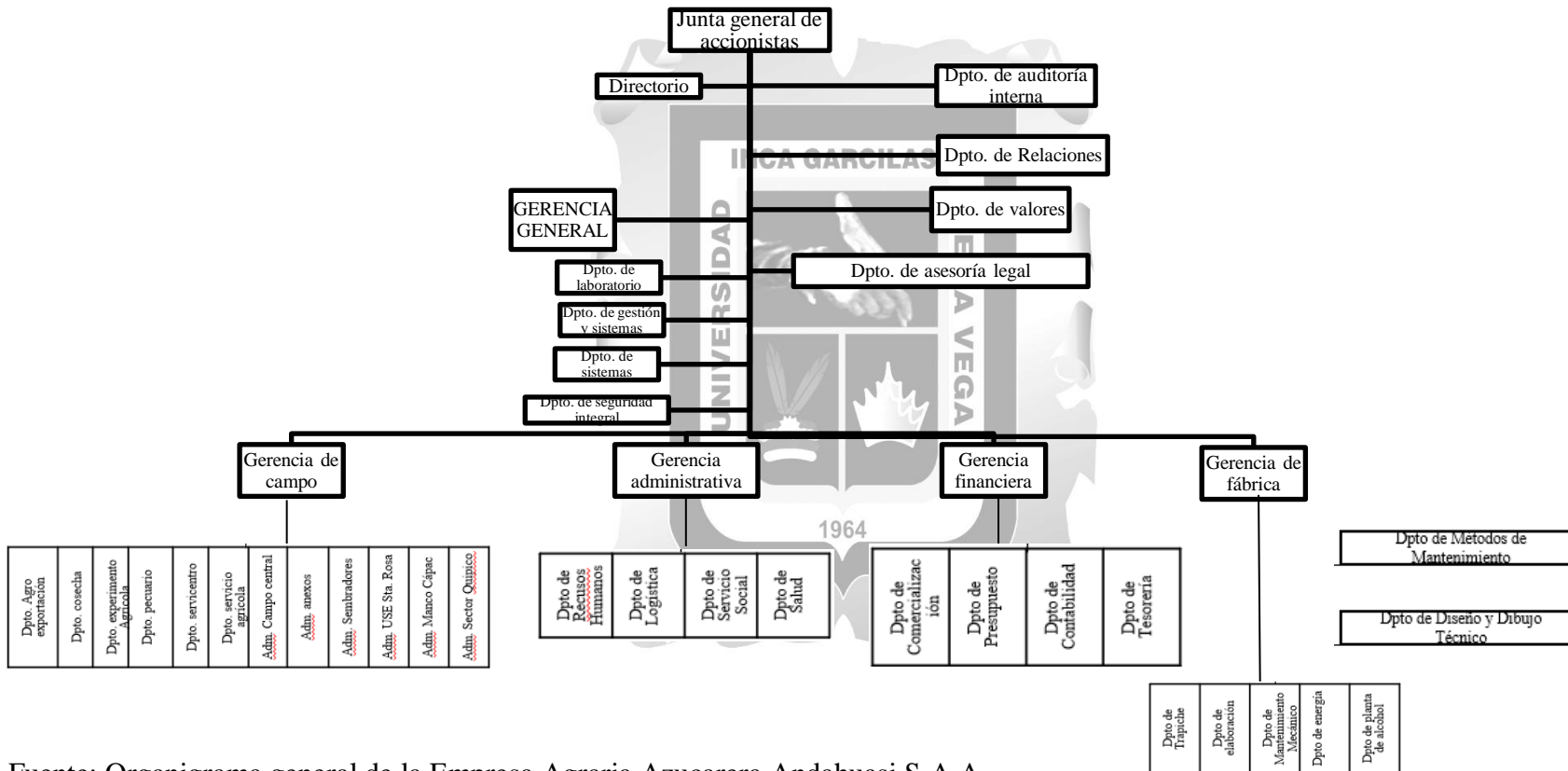


### 1.1.6 ORGANIGRAMA

La estructura organizacional de la empresa Andahuasi.

**Tabla 1.**

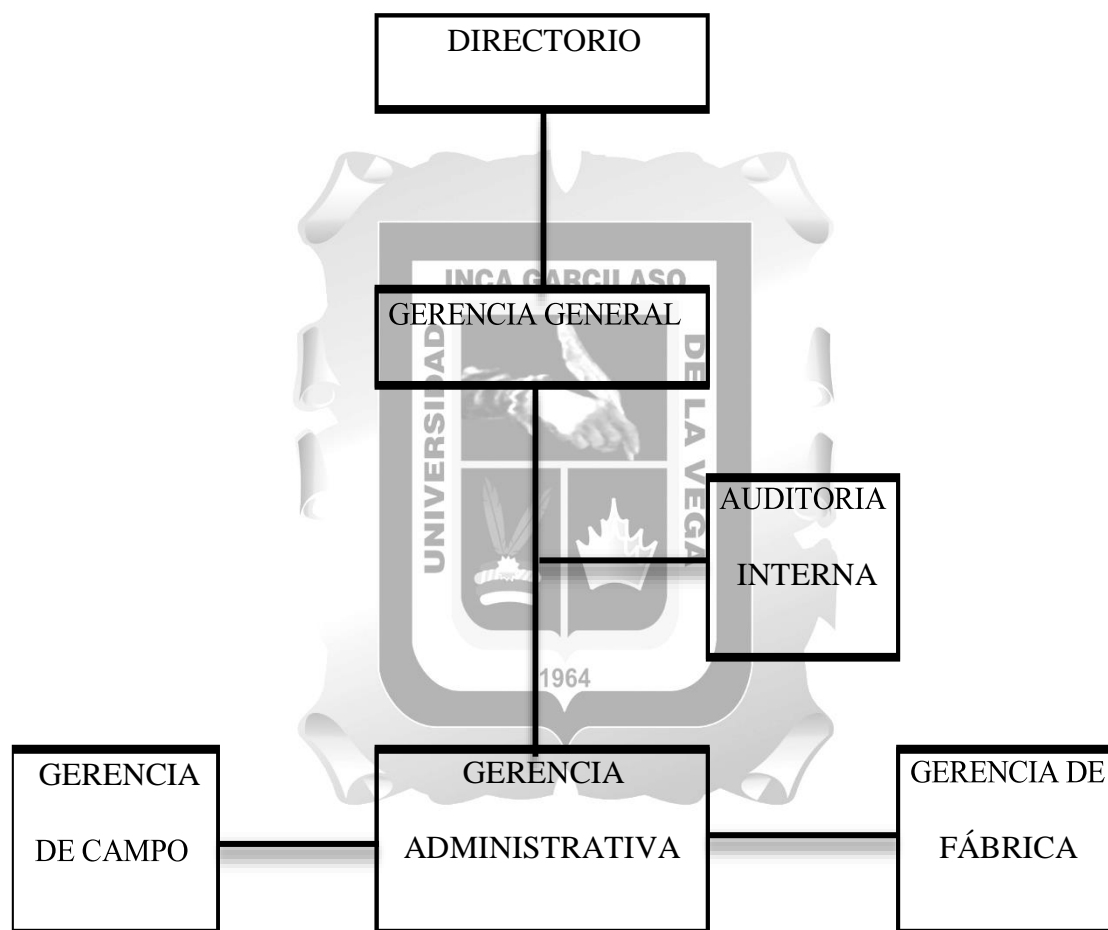
*Organigrama general*



Fuente: Organigrama general de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A



**Tabla2.**  
*Organigrama Trabajo Social*



Fuente: Organigrama psicológico de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A

Como se puede observar en las imágenes, esta organización está integrada por varios gerentes cuyas políticas conforman una estrategia, que busca hacer una empresa más rentable y competitiva en beneficio de cada colaborador.

A continuación, mostraremos la estructura orgánica de su composición:

#### **A) Directorio**

La junta directiva de la empresa es la encargada de las políticas y estrategias en las que se puede confiar para un mayor desempeño, y cada miembro es responsable de liderar el ideal, permitiendo la perspectiva de cada miembro. También es responsable de construir alianzas estratégicas que otorguen a las empresas mantenerse fuerte en el mercado de manera competitiva.

#### **B) Gerente General**

La más alta jerarquía de las gerencias, que aprueba las acciones planificadas en la organización, por lo tanto, este puesto es el más importante en cualquier empresa y también puede tomar las decisiones propuestas.

Existen tres áreas que son de gran importancia para la empresa, estas son: gestión financiera, campo y planta; se puede afirmar que existe una cuarta gestión, para este caso un proyecto, que efectivamente define y optimiza cada transacción y actividad que realiza su empresa. También ejecuta proyectos de forma segura dentro de los límites de su casa de producción.

#### **C) Gerencia Administrativas Financiera**

El propósito de esta gestión es administrar de manera efectiva todos los recursos financieros, tales como actividades logísticas, administración de personal, marketing, contabilidad, presupuesto, etc. en el departamento de la casa matriz. Por otro lado, se pueden mencionar las actividades relacionadas con el trabajo empleadas por las empresas en el transcurso de negocios, el proceso comercial común y la planificación de proyectos en tecnología de la información y otras áreas administrativas.

#### **D) Gerencia de Campo**

Esta gerencia se encarga de la requisición, y manejo de materias primas para la producción de azúcar y es monitoreada constantemente para asegurar la calidad de los materiales. La gestión básica es el desarrollo y control del proceso, que alcanza los sectores siguientes: La zafra, son las máquinas para personal relacionado o adscrito a las labores anteriores; servicios agrícolas para labranza, esta parte es muy importante porque generalmente se desestiman los desastres naturales que pueden causar una reducción significativa en la producción.

#### **E) Gerencia de Fábrica**

Esta gerencia es responsable de una serie de actividades que componen el funcionamiento de la fábrica, haciendo más eficiente la producción de azúcar y alcohol. Molienda y procesamiento de la caña de azúcar. Asimismo, ha recibido un valioso apoyo de los siguientes subsectores: Generación Eléctrica, Maestranza, Mantenimiento Eléctrico, Mantenimiento Mecánico y Oficina de Ingeniería (Diseño), en el cual se ejecutan diversos proyectos que demanda el mercado actual. Esto está muy relacionado con el trabajo futuro encaminado al escalado que hoy se propone para que cada uno de sus procesos productivos pueda escalarse de forma idónea. Por otro lado, ve la fábrica en todo su esplendor, incluyendo todas las áreas de la elaboración por la caña de azúcar, las diversas maquinarias componen el proceso, para ver la culminación del producto, para tomar acciones tempranas ante fallas o averías, paradas de máquinas, defectos instrumentos y El medio tiene suficiente espacio para transmitir en consecuencia.

#### **F) Gerencia de Proyectos**

Esta sección es responsable de administrar actividades adicionales que nos ayuden a planificar la demanda futura que pueda requerir la capacidad de la planta. También es

responsable de la investigación continua en la mejora de procesos, optimizando tiempos. También trabaja en innovaciones tecnológicas para optimizar la utilidad de los equipos y procesos de negocio. Por otro lado, se relaciona con la satisfacción de los diversos requerimientos de consumo de colaboradores de dicha empresa en el campo alimentos y servicios, por lo tanto, mediante la implementación efectiva de proyectos productivos, seremos capaces de alcanzar cualquier meta que nos propongamos. como empresa.

## CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

### 2.1. MARCO TEÓRICO DE TRABAJO SOCIAL:

El trabajo social como disciplina, se deriva de las ciencias sociales y humanas, y tiene como objetivo, promover las relaciones humanas saludables y fomentar transformaciones sociales que promuevan el bienestar humano.

De acuerdo a lo definido el trabajo social basa sus estudios en las interacciones de los trabajadores y su entorno tratando de establecer pautas y cambios significativos en las comunidades, asociaciones donde se desarrollan diversas actividades (Valdizón, 1995).

Se alienta a todas las profesiones y disciplinas a contribuir al bienestar social porque es un componente fundamental del desarrollo humano en todo el mundo. Desde sus inicios, el trabajo social ha tenido el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas en una variedad de formas, que incluyen salud, educación, vivienda y recreación. promovidos a partir de planes, programas, proyectos y políticas de organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales (ONG).

La participación en la protección social, especialmente por parte de organizaciones privadas o públicas, promueve el desarrollo personal y laboral de los trabajadores y sus familias, al tiempo que fortalece las necesidades laborales y mejora el entorno social y económico que los rodea.

Cada área se caracteriza por sus particularidades y su alcance geográfico, y se adapta a las demandas y necesidades de la población a la que atiende. Dependiendo del tamaño del área, el profesional puede cubrir una mayor o menor cantidad de personas.

De esta manera, el Trabajo Social se ha especializado en áreas específicas para brindar una intervención más efectiva y adaptada a cada contexto (Valdizón, 1995).

El trabajo expone a los trabajadores a una variedad de condiciones que pueden provocar lesiones, enfermedades y la muerte, que han sido objeto de diferentes interpretaciones e implicaciones a medida que se ha desarrollado la industria, y que también son peligrosas para el trabajo. el concepto de salud y trabajo. (Molano 2013).

El Trabajo Social es una profesión cuya práctica y disciplina promueven el crecimiento personal, los derechos humanos, las relaciones, las relaciones y la libertad. Tiene como principios la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad social, igualdad y respeto a la dignidad y diversidad. El Trabajo Social empieza a impartirse en Perú desde 1937 y en 1979 se crea el Colegio de Trabajadores Sociales; contribuyendo en la promoción de derechos, bienestar y desarrollo humano de los diferentes grupos poblacionales, así como la incorporación de sus profesionales en diversos sectores, principalmente en salud, educación, administración de justicia (Poder Judicial, Ministerio Público, INPE), empresarial, cooperación internacional, tercer sector, entre otros.

Su característica es ser una disciplina aplicada, cuyo objetivo es estudiar para comprender y transformar. Tres organizaciones internacionales representan al Trabajo Social: La Federación Internacional de Trabajadores Sociales, Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social y el Consejo Internacional de Bienestar Social; todas con estatus consultivo en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, UNICEF, OIT, UNESCO y la OMS.

El gobierno peruano, a través del Ministerio de Justicia y el Ministerio de Derechos Humanos, ha elaborado el programa de salud para el año 2022, que tiene como objetivo implementar estrategias que promuevan la armonía y la reconciliación para prosperar la calidad de vida del colaborador y su familia.

Todo lo anterior se realiza para propiciar un ambiente propicio para el trabajo, que fomente un fuerte sentido de comunidad, sea seguro y tenga un clima organizacional adecuado que apoye el desarrollo continuo de los servidores en todas las áreas de su vida.

Lo importante de las políticas y programas es que se implementen de manera coordinada en las diferentes unidades y sea característica de gobierno, mediante la participación activa (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2022).

Estudio de Martha Isabel Naranjo Barrera y Sandra Viviana Pachón Castillo “Empleabilidad de los trabajadores de la salud” (2013); Los trabajadores sociales informan tener la capacidad de aprender habilidades que se derivan de su trabajo en la vida cotidiana. Por esta razón, a los expertos les gusta promover una organización climática saludable y apropiada.

El estudio logra evidenciar que el profesional tiene una visión clara del sistema de salud ocupacional y sus actividades y organización. El trabajador social también es consciente de los lineamientos legales que rigen su disciplina y, por ello, es justo determinar que la seguridad y salud en el trabajo exigen garantizar el bienestar físico, psíquico y social en su entorno, en trabajo social y gestión ambiental, logrando un lugar de trabajo seguro y saludable. Según los trabajadores sociales entrevistados, su línea de trabajo y el campo particular de la salud ocupacional les permite de alguna manera comprender la perspectiva laboral desde una perspectiva social sin excluir a las personas de su entorno social, familiar y personal.

El trabajo expone a los trabajadores a una variedad de situaciones que pueden causar daño, enfermedad y muerte, que han sido objeto de diferentes interpretaciones e implicaciones a medida que se ha desarrollado la industria, y que también son peligrosas en el trabajo. el concepto de salud y trabajo. (Molano 2013).

Moix (2004), El trabajo social se define como una actividad que sirve como proveedor de servicios. La capacidad de gestionar situaciones internas y externas a menudo la proporcionan los servicios sociales.

En el campo del trabajo social, creemos que para mejorar la calidad de vida de las personas, es necesario tener un estilo de vida saludable que satisfaga las necesidades de las personas y el objetivo del desarrollo humano y la sostenibilidad ambiental. Crea un sistema de cooperación y colaboración que incluye la administración pública, las estructuras gubernamentales, las estructuras sociales y económicas. Siguiendo el lema “Piensa globalmente, actúa localmente”, afrontamos la situación actual con dificultad y fuerza. El trabajo social conecta y comparte así el proceso de otras actividades sociales orientadas a la protección y conquista de derechos y al desarrollo de las personas. Dijo que es necesario definir políticas sociales y crear un sistema cooperativo para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. implementación y evaluación del plan; Proyectos y programas sociales dirigidos a: satisfacer necesidades sociales, prevenir y reducir problemas. Se refiere a la provisión de recursos, apoyo, habilidades, poder e igualdad para que las personas vivan y trabajen en diversas organizaciones y comunidades. (Carmen Barranco Expósito, 2002)

De acuerdo a lo definido el trabajo social basa sus estudios en las interacciones de los trabajadores y su entorno tratando de establecer pautas y cambios significativos en las comunidades, asociaciones donde se desarrollan diversas actividades (Valdizón, 1995).

Cabe mencionar que, la labor del Trabajo Social consiste en abordar las necesidades y desafíos que comparten grupos humanos específicos, en ámbitos como la salud, la vivienda, el ámbito jurídico, entre otros.

Cada área se caracteriza por sus particularidades y su alcance geográfico, y se adapta a las demandas y necesidades de la población a la que atiende. Dependiendo del tamaño del área, el profesional puede cubrir una mayor o menor cantidad de personas.

De esta manera, el Trabajo Social se ha especializado en áreas específicas para brindar una intervención más efectiva y adaptada a cada contexto (Valdizón, 1995).

#### 2.1.1. ÁREA DE INTERVENCIÓN GENERAL:

Existen diversas áreas de intervención del trabajador social, entre ellas se encuentran: el área de salud, bienestar social, seguridad social, educación, vivienda, jurídica, área docente, entre otras (Valdizón, 1995).

En cuanto al área de salud, los trabajadores sociales laboran en hospitales, clínicas, centros de salud y postas, es decir dentro del ámbito estatal y privado. Dentro de esta área cabe mencionar a la salud mental, la cual se define como un estado de satisfacción, dentro de la que una persona se siente capaz con las capacidades que posee, puede enfrentarse a las vicisitudes de la vida, ser alguien funcional, es decir que trabaja de forma productiva, colaborando así a nivel familiar y comunitario (OMS como se cita en la [OPS], 2013).

Respecto al área de gerencia social, este participa de forma activa en la formulación, evaluación y posterior realización de los planes, programas de promoción, prevención e intervención encaminados a optimizar su calidad de vida, tanto en instituciones estatales (municipalidades distritales, provinciales, etc.) así como en instituciones privadas, tales como ONG (Diario “El Peruano”, 2013).



## 2.1.2. ÁREA DE INTERVENCIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL:

El bienestar social concierne en la evaluación por condiciones y el desempeño en el contexto social. El rol del trabajador social profesional en este campo de acción se enfoca en resolver la problemática social; propiciando la adquisición de bienes tanto materiales como espirituales que permitan alcanzar un bienestar íntegro, a través de los medios oportunos. Cabe mencionar, el bienestar social es el área principal en todo lo que respecta a servicios y programas dirigidos por distintas instituciones privadas y del estado, los cuales contribuyen al bienestar comunitario (Valdizón, 1995).

El accionar concreto del bienestar social toma en cuenta políticas tanto estatales como privadas, basándose en políticas del Estado y el Plan Bienestar Social. Se trabajan a través de tres tipos de programas: Programas preventivos, constructivos y asistencialistas.

### Programas Preventivos

Los programas preventivos son aquellos que tienen como finalidad principal la prevención de consecuencias indeseables en un determinado proceso de desarrollo, ya sea individual o colectivo. Las acciones que generalmente se realizan son la promoción, a través de talleres y charlas educativas para lograr la capacitación a las personas y a toda la comunidad (Valdizón, 1995).

### Programas Constructivos

Son todos los proyectos encaminados a velar por las necesidades presentadas en las distintas áreas de intervención del trabajador social (salud, seguridad social, vivienda, educación, menores, familia, deportes, recreación, etc.) (Valdizón, 1995).

### Programas Asistencialistas

Son todas las acciones que se brindan a personas en situaciones de vulnerabilidad, existen dos modalidades de subprogramas: Rehabilitación y asistencia paliativa, el primero de ellos tiene como objetivo proporcionar la posibilidad de integración a grupos discriminados, a través de la superación de sus limitaciones.

El segundo programa, es la asistencia paliativa, el cual se lleva a cabo en contextos de emergencia, en base al dictamen de profesionales capacitados en el área, es ejecutado por un tiempo limitado y su finalidad es superar obstáculos de forma inmediata. A pesar, de todo lo mencionado, dentro de este programa existe el riesgo de formar sumisión hacia las instituciones (Valdizón, 1995).

#### A. ÁREA DE SALUD, DEPORTIVA Y RECREATIVA

El cuidado en la salud de los trabajadores es una buena práctica, que impacta en crear fortaleza en la economía de la empresa, a través de una mejor productividad, disminución del ausentismo, motivación de los empleados, con una cultura de promoción de la salud se pueden prevenir oportunamente enfermedades y darle tratamiento oportuno.

Se ha comprobado que los programas diseñados para combatir la ausencia de ejercicio físico y los malos hábitos desde el lugar de trabajo son más efectivos que aquellos promovidos desde otros entornos para disminuir los efectos de enfermedades y epidemias como la diabetes, la obesidad y las afecciones cardiovasculares. Esto es particularmente relevante, ya que el 90% de los factores que contribuyen a estas enfermedades son prevenibles.

En ese sentido si la jornada laboral toma la mayor parte de la vida de una persona, se entiende entonces que es importante cuidar la salud desde el lugar de trabajo.

El objetivo principal es fomentar la práctica deportiva en un ambiente de competencia sana y recreación, como complemento a la rutina laboral y una utilización provechosa del tiempo libre, promoviendo así el desarrollo integral de los trabajadores. Además, en su actividad física contribuye a desarrollar y alcanzar su bienestar mental, fomentando comportamientos positivos como la integración, el respeto, la tolerancia y la satisfacción laboral.

La recreación es vista como una herramienta importante de aprendizaje social para los trabajadores, crear espacios de una comunicación asertiva.

Las actividades a realizar son: Organizar, ejecutar y brindar apoyo en actividades de recreación y deportiva tales como: Competencias de fútbol, gymkanas y caminatas.

## B. ÁREA SOCIAL Y CULTURAL

Mediante la realización de actividades sociales se trata de recuperar la historia, los valores y las creencias, tanto a nivel individual como colectivo, pues se comparte un mismo lugar, pero es posible trabajar con diferentes personas que tienen diversas formas de reflexionar, sentir y ver el mundo de otra manera. Este espacio brinda ventaja para intercambiar culturas, crear nuevos y mejores niveles de participación, conseguir la integración, la confianza y fortalecer las conexiones interpersonales en distintos entornos.

### 2.1.3. FUNCIÓN GENERAL:

#### Analista de Bienestar Social

Posee funciones tales como: planificar, ejecutar y controlar actividades de bienestar social que propicien a tener un agradable ambiente de trabajo y contribuyan a mejorar su calidad de vida dentro de la empresa.

Las funciones de un trabajador social, se encuentran en velar por la integridad y bienestar de la persona, recordemos que el concepto de bienestar, abarca dimensiones: física, mental, social y espiritual. Ahora bien, dentro de la salud, se encuentra un concepto esencial, salud laboral, la cual es definida como un estado satisfactorio experimentado por su empleado, este bienestar, es producto y depende en gran medida de los incentivos y del ambiente laboral que se le brinde, que terminará repercutiendo en el bienestar familiar y social.

### 2.1.4. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- Realizar la identificación de necesidades de los trabajadores, elaborar, proponer, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Anual; para contribuir con los objetivos institucionales.
- Desarrollar e implementar un programa anual de eventos recreativos, culturales y deportivos, promoviendo el bienestar personal y social de los colaboradores y su entorno familiar.

- Implementar y desarrollar programas que respalden la proyección de principios y valores a los empleados y sus familias.
- Preparar y continuar actualizando la base de datos de sus colaboradores y derecho habiente para monitorear y proporcionar su comodidad.
- Atender y brindar la orientación profesional necesaria y atender las dificultades personales, familiares y sociales dentro de la empresa para llegar a su respectiva solución.
- Verificar la provisión del Seguro Médico Familiar de salud para los empleados de la unidad estructural.
- Instruir y apoyar al personal y cada miembro familiar sobre los métodos de atención ambulatoria y hospitalaria, así como de los procedimientos para proveedores de atención médica, seguros, entre otras.
- Anualmente, realizar un examen físico del estado de salud dentro del trabajo, identificar y monitorear los grupos de riesgo.
- Colaborar con proveedores de salud física para brindar servicios médicos para enfermedades comunes de los empleados.
- Gestionar y controlar la siniestralidad laboral en el ámbito laboral.
- Verificar las ausencias por enfermedad de los empleados y, en su caso, procesar las solicitudes de beneficios económicos para la entidad correspondiente.
- Realizar visitas sociales a usuarios externos de acuerdo a las necesidades requeridas en la empresa y presentar los informes pertinentes.
- Actualizar constantemente la información socioeconómica, académica, de desarrollo de capacidades, etc. en todos los archivos de personal.
- Preparar la documentación personal de cada nuevo empleado, asegurándose de que agregue la información de la asistencia social.
- De ser necesario, gestionar los subsidios de manera oportuna hasta lograr la rehabilitación efectiva de los trabajadores.
- Realizar otras funciones dentro de la autoridad que le asigne el empleador.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. LA SALUD LABORAL:

El trabajo y la socialización aparecieron a finales del siglo XIX con el desarrollo de la economía en las décadas de 1950 y 1960 en ciertos países en desarrollo como Inglaterra, Bélgica y Estados Unidos. Aparece como un mecanismo intermedio entre el capital y el trabajo. (Bernard, 1967: 19). Este autor describe tres dimensiones del trabajador social

1. en el lugar de trabajo.
2. Participar en el diseño, operación y mejora de las operaciones comerciales.
3. Sensibilizar sobre cuestiones humanas y sociales.

(Bernard, 1967: 20-21).

La empresa sanitaria se ha adaptado a los cambios de la economía social. Como señala Rodríguez, los primeros empresarios que trabajan con apoyo "paternalista" lo hacen en atención a obligaciones legales que tienen en materia de vivienda o educación. Después de eso, hay un período de reclamo basado en el salario adicional para cubrir necesidades que no son pagadas por la seguridad social (como los beneficios de jubilación). Con el desarrollo de los servicios públicos y la protección social, el papel de las empresas sociales se limita a la expansión y uso de las empresas legales, buscando perfeccionar el desarrollo y la salud de los empleados. (Roldán, 1990)

Según La OMS (2015) El cuidado de la salud es una actividad para promover y cuidar la salud de los empleados a través de la prevención y el control de enfermedades y lesiones y la eliminación de incidentes y condiciones que afectan la salud y seguridad ocupacional.

Para mantener y promover un alto nivel de salud física, mental y de los empleados en todas las ocupaciones, prevenir daños a la salud relacionados con el trabajo y trabajadores que presenten riesgos para la salud, y colocar y administrar a los trabajadores en puestos apropiados.

Según Cortez (2002) Cuando hablamos de salud en el trabajo, nos referimos al "estado de salud física, psíquica y de los trabajadores", que puede verse afectado por muchos factores modificantes o influyentes en el ambiente de trabajo, incluso células orgánicas o sociales.

Las actividades específicas de las personas afectan su salud y bienestar (Leitner & Resch, 2005). En este sentido, Parra (2003) señala que el trabajo puede ser beneficioso para la salud y puede causar dolor o empeorarlo. Como fundamento de la salud, el trabajo proporciona acceso a las necesidades económicas básicas, así como a las personas y los procesos de trabajo en salud. Puede dañar la salud cuando afecta la salud de las personas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede causar problemas de salud antes. estilo de vida y así sucesivamente.

En cuanto a los riesgos laborales, Cortez (2007) sostiene que los riesgos laborales son problemas que surgen en el desarrollo del trabajo que existen en el lugar de trabajo y pueden dar lugar a todo tipo de situaciones y siempre repercuten en la salud de los trabajadores, tales como lesiones leves, mayores desastres, trastornos físicos y mentales, etc.

Asimismo, una vida laboral debe ser saludable, segura, productiva y satisfactoria con el fin de prioritario de la Agencia Europea para el Entorno Laboral (AESST, 2022), lo que se confirma con los programas de mejora del entorno laboral y promoción de la salud. Han surgido nuevos desafíos y nuevos riesgos en el lugar de trabajo debido al entorno laboral cambiante.

La (OPS, 2022) precisa que salud es un proceso que empodera a los individuos para fortificar su salud y tomar decisiones a través de establecer políticas nacionales sólidas consistentes con declaraciones de propiedades saludables anteriores; así como empleo, vivienda, ganancia, seguridad alimentaria, educación, entre otras por el control de factores y calidad de las condiciones de trabajo.

Esta idea se implementa mediante una perspectiva participativa: individuos, comunidades, organizaciones e instituciones actúan juntos creando circunstancias asegurando su salud y bienestar con totalidad.

La promoción de la salud implica modificaciones en el ambiente favoreciendo para suscitar/ resguardar la salud, incluida la adaptación a las comunidades y los sistemas locales. Lo que significa un enfoque específico de la cooperación basado en modelos demográficos, participativos, intersectoriales, sensibles al contexto y multinivel (Vicente et al., 2022).

Cuando se habla de salud, no solo hablamos de salud física, sino también una parte de la salud mental de los empleados, que trabaja para proteger y promover las enfermedades y lesiones de los trabajadores por las condiciones a las que están expuestos, que puedan afectar la salud.

Por esta razón, los empleados deben tomar decisiones desde múltiples perspectivas. Sus elementos biológicos, sociales y psicológicos en el ambiente de trabajo deben entenderse como el resultado del peligro físico, psíquico y social del trabajador. Como disciplina para la planificación, preparación, ejecución y revisión de actividades en el campo de la prevención del consumo de drogas, la medicina del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, debe desarrollarse y orientarse a prevenir, mantener, mantener y mejorar la salud de las personas y de los colaboradores. en la profesión Se puede proteger en la oficina de forma conjunta y cooperativa. (Álvarez, 2006)

En los términos más comúnmente definidos, la salud se refiere al bienestar físico, mental y social o las condiciones en las que los trabajadores encuentran su trabajo para promover el bienestar y proporcionar gestión para reducir o eliminar el riesgo de enfermedad o accidente. Así, la “salud” o “salud funcional” se ha convertido en una medicina especial, también llamada “medicina funcional”, pero al mismo tiempo “otro concepto de integración de la salud humana”. (Los factores Psicosociales y salud mental en el trabajo. Universidad de Guadalajara. México, 2006)

Según Cortez (2002) Cuando hablamos de salud ocupacional, nos referimos al “estado de salud física, psíquica y de los colaboradores”, el cual puede verse afectado por muchos factores modificantes o influyentes en el ambiente de trabajo o sociales. (p26).

Según los autores de Cabezas 5, citado por Puello en 1998, la calidad de vida en el trabajo se limita al equilibrio entre las exigencias del trabajo y la satisfacción suficiente para verter y responder, lo que lleva a un crecimiento y una evolución positiva de mano de obra. (Cabezas, C.)

Toda actividad en una empresa, institución o centro de trabajo conlleva a cierto tipo de riesgos y peligros, que, en algunas veces, desencadenan algunos accidentes, veremos que tipo de riesgos se presentan en las actividades,

Tipos de riesgo de salud laboral:

Según la Select Business School (SBS, 2020) refiere que toda empresa debe ver riesgos que afecten la salud de los empleados, es por ello, que se presentara 7 tipos de riesgos laborales:

**a) Riesgos Físicos:**

El más habitual es el ruido, que, provocando un efecto auditivo desagradable, puede repercutir en problemas de comunicación, dificultades de concentración, cambios en el rendimiento laboral, sordera, somnolencia, taquicardia, aumento de la presión arterial, trastornos del sueño, entre otras.

Del mismo modo, esto puede ser causado por todo tipo de vibraciones inducidas mecánicamente que pueden afectar a lesiones en muñecas, codos, calambres, hormigueo, pérdida de fuerza de agarre, entre otras.

Igualmente, la iluminación puede causar deslumbramiento, fatiga y reflejos. Estas condiciones pueden provocar accidentes, por lo que debe tener cuidado con el tipo de iluminación .

Los valores de temperatura y humedad demasiado altos o demasiado bajos también pueden tener un efecto negativo en las personas.

Evidencia de que los ambientes fríos pueden causar malestar general, habilidad intelectual y manual, reducida, entumecimiento de las extremidades y fallecimiento por paro cardíaco. En espacios calurosos, puede causar deshidratación, calambres, agotamiento y quemaduras.

**b) Riesgos químicos**

Estos riesgos laborales se originan por procesos químicos y ambientales, como alergias o virus, y son emanados por absorción o inhalación, y se ha demostrado que se reducen con:

- Limpieza a fondo el área de trabajo y aseguración de la ventilación por dilución.
- Capacitación del personal, rotación de puestos y uso de equipos de protección como mascarillas y guantes.



**c) Riesgos biológicos**

Es la clase de riesgos que son causados por la exposición de bacterias, virus, hongos y parásitos causantes de enfermedades. Los trabajadores de centros de salud están mayoritariamente expuestos a dichos riesgos.

**d) Riesgos ergonómicos**

Esto se refiere a malas posturas, levantar mucho peso, pasar mucho tiempo haciendo los mismos movimientos que causan daño físico.

**e) Riesgos psicosociales**

Son riesgos que se provocan por componentes como el estrés por regularidad de trabajo, monotonía de la rutina o el cansancio laboral, por lo que se recomienda hacer una pausa de al menos 15 minutos cada hora. Para prevenir tales riesgos, se recomienda cambiar las tareas o las horas de trabajo en alguna que otra ocasión.

**f) Riesgos ambientales**

Son los únicos que no pueden controlarse porque son el potencial de desastres causados por actividades humanas o fenómenos naturales como lluvia, inundaciones, tormentas o peligros provocados por el hombre que parecen ser causados por la actividad humana.

**g) Riesgos mecánicos**

Los accidentes que pueden acontecer con tales riesgos son lesiones corporales como golpes, quemaduras, cortes, etc. Se debe revisar la máquina que usas para trabajar con frecuencia.

Existen otros tipos de riesgos que detallamos, porque se relacionan a las actividades de procesos azucareros:

Riesgos eléctricos: Ocurre cuando las personas trabajan con dispositivos o equipos electrónicos.

## Los objetivos de la salud laboral

Para la revista Personio (2023) refiere que estos objetivos son:

- Determinar los factores de riesgo en el lugar de trabajo que podrían contribuir al desarrollo de accidentes o enfermedades profesionales.
- Tomar acciones y cambios necesarios para reducir o eliminar riesgos.
- Custodiar por la bienestar y seguridad de los trabajadores.
- Establecer y fundar un plan preventivo por los riesgos laborales adaptado en especificidades y necesidades empresarial.
- Cumplir con los reglamentos aplicables para proteger el ambiente de trabajo y los derechos de los empleados.

## Beneficios de cuidar la salud laboral

Cuidar la salud laboral de los trabajadores beneficia tanto a las personas como a la organización. Es por ello, que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España (2019) refiere:

- ✓ Disminución del ausentismo laboral y el estrés
- ✓ Aumento de la producción y motivación en los trabajadores
- ✓ Trabajadores más creativos y competidores profesional.
- ✓ Reducción del índice de deserción laboral
- ✓ Relaciones interpersonales saludables y, por ende, la mejora del clima laboral dentro de la organización

## Prevención de la salud laboral

Para promover la salud y bienestar de los empleados, primero se debe realizar un análisis para determinar factores de riesgo a los que se pueden enfrentar los colaboradores al realizar tareas en lugar laboral. Una vez que se identifiquen estos factores, se recomiendan mejoras y cambios para abordar los riesgos que plantean. Si

estos riesgos no pueden eliminarse por completo, deben tomarse las medidas adecuadas para garantizar esto al menos (Personio, 2023).

Es necesario desarrollar e implementar un programa preventivo de salud y riesgo laboral y conocer las medidas y actuaciones se deben tomar en accidente de trabajo y/o enfermedades. Debe proporcionar a los empleados toda la información, los recursos y la formación imprescindible en caso de accidente. Es importante, también que los trabajadores sepan cómo realizar sus tareas, cómo usar las diferentes herramientas y qué tipo de equipo empleado en disminuir riesgos de la salud (Personio, 2023).

Es pertinente mencionar que, no se puede tener salud laboral dentro de una institución, sin educar a los miembros de una organización en todo lo que respecta a prevención, en este caso dirigida a la salud laboral y riesgo ocupacional, para lo cual se ha creído pertinente en este trabajo de investigación, el desarrollo de un programa de prevención para mejorar la salud laboral, disminuir el riesgo laboral y posteriormente de desarrollar en su calidad de vida en colaboradores, por cual irá de la con la implementación de una posta médica, la cual permitirá descartar casos de enfermedades y trastornos mentales en la población, ya que un colaborador que no se encuentra íntegramente saludable, mostrará una disminución en su rendimiento laboral, esto terminará influyendo en un posible despido, y generará un impacto a nivel económico en la familia del colaborador, así como en la producción de la empresa en este caso.

El hecho de ejecutar este programa en la población interna así como el tener una posta dentro de esta empresa resulta fundamental, como sabemos el tener un centro de salud resulta imprescindible para el desarrollo y para velar su bienestar , en la medida en este programa de prevención y esta posta colaboren disminuyendo el riesgo ocupacional, mejorará la salud laboral en la organización y posteriormente la calidad de vida en muchos de los miembros de la localidad de Andahuasi, aspectos que son parte de las funciones del trabajador social.

La Salud Laboral en el Perú, Debe contar con un medio para el crecimiento de la economía y apoyar a los trabajadores cuya salud se considere importante para garantizar ese crecimiento, la investigación y el desarrollo de evidencias para la toma de decisiones. No. 29783 y sus modificaciones.

## 2.2.2. CALIDAD DE VIDA

Según Ardila (2003) es una condición de satisfacción integral, procedente en ejecución de las capacidades de la persona. Este concepto tiene aspectos objetivos y subjetivos. En cuanto al primero, se tiene el bienestar material, las relaciones interpersonales saludables y la salud percibida objetivamente. Respecto al segundo, se encuentran la intimidad, expresividad emocional, eficiencia personal y seguridad percibida.

Ruzevicius (2014), define como un placer individual a distintas dimensiones en su vida en contraste con su “vida ideal”. La evaluación de la calidad de vida depende del sistema de valores del individuo.

De acuerdo con Grote y Guest (2017) enfatiza que se debe considerarse un factor importante en el desarrollo personal de los socios comerciales para que puedan establecer mejores estándares de calidad que otros socios comerciales y lograr mejores resultados, evidenciando un buen desempeño en la organización siendo importante el seguimiento que se implementa para conocer las condiciones laborales en las que trabaja la persona alcanzando el entusiasmo y su calidad de vida.

Según un estudio de Pérez-Zapata de 2014, las siguientes categorías afectan directamente la calidad de vida laboral: toma de decisiones, compensación, relaciones interpersonales (empleado-familia), reconocimiento y compensación y actividad física. Seguridad, estabilidad y satisfacción laboral. (Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., Fernández-Dávila, P)

Mondy, R. (2010), indicó: Dado que el trabajo de los socios de una organización se basa en su entorno y/o en su trabajo, la empresa debe velar por el buen hacer en el trabajo que genera el buen vivir de los empleados, para que pueda ser utilizado en el desarrollo del trabajo. (p. 23).

Según Chiavenato (2007), “La calidad de vida incluye crear, desarrollar, mantener y mejorar el lugar de trabajo, ya sea su condición física (higiene y seguridad) o psicológica y social”.

Para el autor Chiavenato (2004), La calidad de vida en el trabajo combina muchos factores: entorno, físico y mental, experiencia laboral, apoyo, remuneración adecuada, relaciones interpersonales, trabajo independiente y trabajo cooperativo.

La calidad de vida está definida cómo un estado físico, social, afectivo, mental, afectivo, intelectual y funcional de calidad que permite la adecuada satisfacción de las necesidades personales y afectivas de la personalidad, la salud, las relaciones y más de una persona, principalmente para mejorar el desempeño de los empleados (Cauti & Zelada, 2021).

Segurado y Agulló (2002) indican que la calidad de vida en el trabajo es satisfacer las necesidades y oportunidades de desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización y valorar el trabajo de las personas creado por la ergonomía en el diseño del trabajo para el trabajo rico en salud y seguridad por la eficiencia y la libertad.

La calidad del clima laboral, en palabras de Werther y Davis (2008), Está determinado por cómo los empleados de la organización deciden sus actividades y pensamientos. En este sentido, el control de la conducta a través de la importancia de la honestidad, la solidaridad, la racionalidad y la justicia promueve la motivación. De esta manera, aumenta la satisfacción laboral de los empleados.

Es importante indicar que los autores, Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) Consideran que todas las condiciones relacionadas con el trabajo están comprimidas en el concepto de buena vida laboral, en términos de jornada, remuneración, condiciones de trabajo, prestaciones y servicios, capacidad de trabajo y relaciones interpersonales.

Por su parte, Hellriegel y Slocum (2005) Creen que la calidad del trabajo, es creado por el trabajo de los empleados, la participación en la toma de decisiones y los beneficios para apoyar a las familias, como los centros de atención disponibles, son signos de buenos trabajadores. Trabajamos satisfaciendo las necesidades que consideramos importantes en nuestro trabajo.

Guizar (2013) señala que hay 7 dimensiones en la calidad de vida en el trabajo: 1) Supervisión adecuada, 2) trabajo desafiante, 3) Clima laboral armonioso, 4) Equidad, 5) desarrollo integral, 6) Enriquecimiento del trabajo, 7) Reconocimiento del Trabajo.

La calidad de vida según el ambiente laboral por dos aspectos:

Según Mesén (2023) refiere que hay dos aspectos para que el ambiente laboral sea beneficio con su calidad de vida.

- **Ambiente físico:** Se trata de crear un ambiente laboral placentero y seguro, en el que los trabajadores se sientan motivados y comprometidos para lograr la eficiencia en la producción. Esto implica contar con instalaciones adecuadas, equipos y recursos materiales en buenas condiciones para facilitar las labores, así como áreas de recreación y descanso
- **Ambiente humano:** Se refiere a las conexiones interpersonales en diferentes direcciones. Es fundamental valorar aspectos como la colaboración, trabajo en equipo, comunicación asertiva, empatía, entre otras.

Sus dimensiones:

El modelo de calidad de vida más común es el propuesto por Robert Shalock y Miguel Ángel Verdugo (2003) son:

- Es multidimensional, es decir, incluye todos los aspectos.
- Universal.
- Está influido mediante factores personales y ambientales.
- Incluye elementos objetivos, así como subjetivos.
- Desarrollar a través de la autodeterminación, recursos y los proyectos de vida individualizados.

Asimismo, muestra las condiciones ideales de vida de una persona en ocho dimensiones, las cuales son:

1. Relaciones interpersonales:

- Interacciones: Conoce gente diferente y crea una red social.
- Relaciones: construya relaciones satisfactorias con amigos y familiares.

## 2. Desarrollo personal

- Educación: Adecuada.
- Capacidad personal: conocimiento o herramienta que transmite autonomía
- Desempeño: Lograr una alta productividad y éxito en el desempeño de las tareas.

## 3. Bienestar emocional

- Niveles de Satisfacción
- Autoconcepto: vinculado de percepciones, pensamientos, creencias de uno mismo, influyendo en su comportamiento y en cómo se relaciona con los demás.
- Ausencia de estrés: La inexistencia de situaciones estresantes se logra a través de un entorno seguro, estable y que permita prever lo que sucederá.

## 4. Bienestar físico

- Actividades diarias de vida: Se trata de aspectos relacionados con el cuidado personal y la movilidad, que incluyen la higiene y la continencia, la sexualidad y la capacidad de trasladarse y desplazarse de un lugar a otro.
- Atención sanitaria: servicios de calidad para las personas.
- Ocio: poder realizar actividades de diversión o descanso.

## 5. Autodeterminación

- Autonomía / control personal: Poder tomar decisiones autónomas respecto a la vida personal.
- Metas y valores: Se trata de tener la capacidad de enfocar las acciones hacia objetivos, expectativas y deseos específicos de forma autónoma.
- Elecciones: La capacidad de tener opciones diversas y poder tomar decisiones de manera autónoma basándose en las preferencias individuales.

## 6. Bienestar material

- Estatus económico: Contar con recursos económicos adecuados para satisfacer las necesidades básicas.

- Empleabilidad
- Vivienda: Digna

## 7. Inclusión social

- Unificación y participación en la comunidad: tener la posibilidad de ingresar y formar parte de todos los espacios y colectivos comunitarios sin limitaciones o barreras que impidan su inclusión plena.
- Roles comunitarios: tener la capacidad de desempeñarse de manera valorada y participativa en las actividades desarrolladas en la comunidad.
- Ayudas sociales.

Hoy, las empresas azucareras han demostrado buena tecnología, ideas y capacidad para mantenerse en el mercado peruano.

Del mismo modo, estas empresas no solo quieren llevar sus productos a las masas o mantener un alto nivel de productividad, sino que quieren que sus empleados cumplan con el trato y tengan una buena vida para hacer un buen trabajo.

Por último, es sustancial saber que la calidad de vida es un concepto en constante evolución, lo que significa que los sistemas de apoyo y las metas deben ser flexibles y adaptables satisfacer sus necesidades. De esta manera, se puede alcanzar una calidad de vida plena y satisfactoria.

Cómo afirma Echegaray (2014), El reconocimiento es un placer, pero la demanda es alta y los recursos humanos son ideales, por lo que las empresas deben competir por un buen lugar para trabajar. Significa crear un gran ambiente de trabajo, conocer gente y estar motivado. De esta manera puede hacer que sus empleados sean felices y productivos.

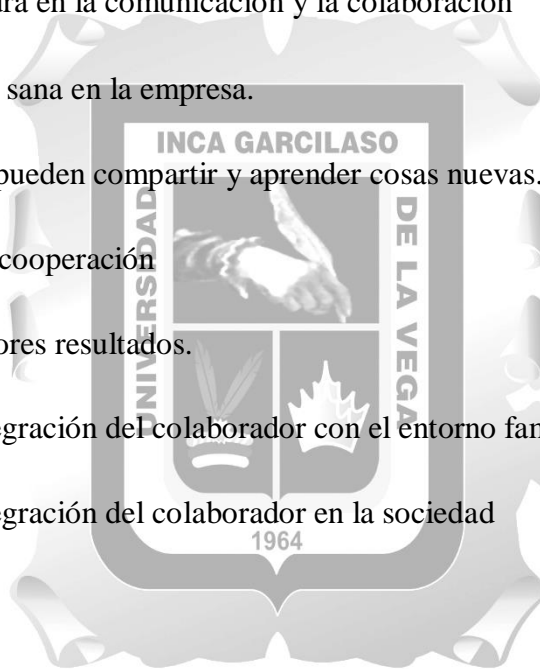
De manera similar, la Asociación Agrícola de Viru dijo que impulsaría la moral a través de actividades divertidas como celebrar el Día del Trabajo, realizar eventos deportivos, celebrar cumpleaños, compartir la Navidad y donar dinero a los empleados. progreso, caminar, medio.



De esta forma, Echegaray concluye diciendo que trabajan de acuerdo a la estrategia que la empresa maneja en Virú, que permite integrar ideas basadas en la visión y la responsabilidad, es decir, la idea principal es mantener un personal suficiente y bien capacitado.

Importancia de la calidad de vida en el ambiente laboral:

- Estimulación de la creatividad
- Mayor apertura en la comunicación y la colaboración
- Competencia sana en la empresa.
- Los equipos pueden compartir y aprender cosas nuevas.
- Fortalecer la cooperación
- Obtenga mejores resultados.
- La mejor integración del colaborador con el entorno familiar
- La mejor integración del colaborador en la sociedad



## 8. Derechos

- Derechos humanos: garantizan la libertad y dignidad de personas sin importar su origen, condición social, género, religión, etnia, entre otros aspectos, sin discriminación alguna.
- Derechos legales: incluyen la ley de igualdad siendo acceso en procesos legales, lo que significa que todas las personas deben tener los mismos derechos y

oportunidades en el sistema legal, sin importar su origen, género, raza, orientación sexual u otra característica personal.



## CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

### 3.1 Teoría y la practica en el desempeño profesional

### 3.2 Antecedentes Internacionales

Las estrategias para conciliar Trabajo y Vida Personal, se han convertido en aspectos muy atractivos y significativos, especialmente, entre profesionales jóvenes y trabajadores especializados. En 1997 se realizó una encuesta a dos mil directivos de cuatro empresas americanas y más del 75% de ellos concluyó que ofrecer condiciones de trabajo flexibles favorecía la retención de empleados. En resumen, el 92 % de los empleados en la mitad de su carrera reportó una sensación de bienestar y el 53 % expresó confianza en su empresa.

Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con la respuesta de la compañía a sus necesidades. Así, en un estudio de 1999 de dos mil trabajadores en 48 estados (EE.UU.), según datos del Instituto Walker Hudson, las características que tienen mayor impacto en la vida laboral son: Empleados, confianza de los empleados empresa, su reputación, su trabajo y sus recursos.

En 1998, la empresa Fleet Financial Group adaptar las tareas y actividades en ambos lugares de trabajo para adaptarse a las vidas y necesidades de los empleados reduce el estrés, reduce los viajes y cumple con los objetivos de diseño. Asimismo, la revista, "Working Mother" informo en 1997 que el Centro de Procesos Financieros, Hewlett-Packard doblo su productividad cuando algunos de los trabajadores comenzaron a utilizar semanas de trabajo comprimidas.

Las investigaciones muestran que cuanto mayor es el compromiso de una empresa con sus empleados, menor es la tasa de ausentismo. En Florida (EE. UU.), Team Aladdin redujo el ausentismo en un 50 % y aumentó la productividad en un 10 % después de implementar una semana de turnos de 4,5 días.

El programa de calidad de vida laboral puede mejorar la reputación de la empresa con sus empleados, clientes, proveedores e inversores, así como con la comunidad en la que opera. En 1998, un estudio realizado por la Corporación Cultural del Grupo Hays, que estudió a 10 empresas de la lista de las "Mejores empresas para trabajar" de la revista

Fortune, encontró que "las empresas más deseables son aquellas que deciden enfatizar el trabajo en equipo, la discusión en grupo, la comprensión y la trato a sus empleados, planificación e innovación".

Osorio et al. (2020) llevaron a cabo un estudio en Colombia con el objetivo de determinar el grado de cumplimiento de las empresas en la implementación de medidas de salud y seguridad ocupacional, considerando los riesgos involucrados. Utilizando una metodología descriptiva y no experimental, encontraron que el 80% de las organizaciones cumplían menos del 24% de los estándares mínimos, con las instalaciones de limpieza y las operaciones de contenedores en mayor riesgo, puesto que no hay procedimientos de trabajo establecidos.

Soto (2019), realizó la investigación sobre "Diseño de un programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de una empresa que brinda servicios legales en Quito", la investigación tuvo como finalidad la elaboración y presentación de un programa que ayude a la empresa a aumentar el grado de un buen mundo laboral para los empleados. Fue aplicado, no experimental y exploratorio, el cual utilizó un cuestionario aplicado a los 91 trabajadores del estudio jurídico, de los cuales el 18 % lo percibe en satisfacción laboral bajo, el 26 % moderado, el 56 % alto. Por lo tanto, se concluyó que el 44% de los encuestados no se encuentran plenamente satisfechos con la calidad de vida que les brinda su lugar de trabajo. De hecho, a través del programa propusieron abordar los principales aspectos en diferentes espacios, según los resultados: Pagos recibidos, gestión del tiempo libre, oportunidades de mejora y estabilidad.

Flores (2008) en su estudio realizado para el Consejo Económico y Social de España, titulado Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales. La autora de esta investigación señala que la calidad de vida laboral es un concepto amplio que abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, relevantes para la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. A pesar de que el trabajo es un bien preciado, los cambios en los contextos y organizaciones laborales en las últimas décadas han aumentado el riesgo de destrucción de nuevos trastornos mentales, como la ansiedad y la depresión. Prevenir estos riesgos es clave para desarrollar una vida laboral saludable. La investigación de la psicología positiva relacionada con el trabajo (compromiso) también ha ampliado recientemente la investigación sobre la satisfacción y se ha demostrado que es una causa de la satisfacción laboral.

### 3.3 Antecedentes Nacionales

Matías & Veramendes (2021) en su estudio denominado: “Calidad de vida laboral en los colaboradores de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura 2021”, plantearon conocer la calidad de vida laboral de los empleados del área de servicios públicos. Por ello, utilizaron metodología básica, descriptiva, no experimental y cuantitativa. Aplicaron el instrumento del cuestionario “CVT Gohisalo” a una población de 75 colaboradores. Los estudios de todos los tamaños muestran que el 87 % del apoyo organizacional es alto, la seguridad el 60 % reconoce que es alta, la integración el 87 % es alta, la satisfacción el 37 % es alta y los resultados saludables el 85 %. El 88% lo encontró alto, lo que indica un alto nivel de gestión del tiempo libre.

López, I. En el año 2018 llevo a cabo un estudio de investigación titulado “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”, para obtener el grado de maestría, con el objetivo de determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico de dicho hospital. De metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica y de diseño correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población está conformada por 50 enfermeras del departamento de cirugía. Los resultados revelaron que el 84% de los enfermeros tienen vida laboral media, el 76% apoyo gerencial, el 70% trabajo medio, el 64% trabajo alto y el 50% mayor eficiencia.

Lobato (2017), para su investigación: “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”, propuso establecer el nexo entre las variables: acuerdo laboral y calidad de vida laboral. La investigación es correlacional, descriptiva, no experimental y transversal. Asimismo, la autora aplicó a 38 trabajadores el cuestionario CVT Gohisalo. Estos son los resultados que nos arrojó la herramienta: Apoyo institucional 2,64 nivel medio; Seguridad 2,59 Media, Comunicación 2,69 Media, Satisfacción 2,64 Media, Salud 2,88 Media, Desarrollo personal 2,58 Media, Gestión

del tiempo libre 2,54 Media. El resultado del análisis del promedio de empleados de empresas constructoras.

Zavala (2015) en su artículo titulado Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. La investigación realizada para la Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú; estableció como objetivo determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y el compromiso organizacional (CO) del personal nombrado en la sede administrativa de 25 la Municipalidad Provincial de San Román. El método es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. El tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos nombrados a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado en tres secciones. La primera identificó los aspectos personales y profesionales, la segunda constituida por la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 y, por último, el instrumento de compromiso organizacional. Los datos obtenidos de los resultados fueron analizados con la prueba de Kendall Taub, y los resultados mostraron que no existe relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Paso entre compromiso físico y compromiso organizacional, y apoyo gerencial con compromiso organizacional. Sin embargo, sí existen evidencias suficientes que confirman la correlación directa y significativa entre las cargas del trabajo y el compromiso organizacional. Los hallazgos muestran que las dimensiones que componen la calidad de vida laboral en las escuelas públicas no afectan el compromiso que los empleados eligen para su hogar en Trabajo de seguridad con cita previa.

Espinoza (2012) en su tesis titulada La calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, realizada para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; tesis no experimental descriptiva y correlacional; esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la calidad de vida en el trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en los institutos viales provinciales de la región de Ancash, para ello se aplicaron dos cuestionarios, uno dirigido a los encargados del personal de cada instituto vial provincial y otro dirigido a los trabajadores, se determinó una muestra aleatoria no probabilística de 49 colaboradores. A partir de los resultados obtenidos podemos afirmar que la calidad de vida en el trabajo tiene un efecto positivo y benéfico en el trabajo de los trabajadores de la vía urbana en la región Ancash.

Montemayor (2022) realizó un estudio con el propósito de analizar la relación entre el ruido ocupacional y la salud en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi, mediante una metodología no experimental de enfoque cuantitativo. Se aplicó un cuestionario auto administrativo a una muestra de 66 trabajadores de la empresa, obteniendo como resultado que los departamentos trapiche y caldero presentan un mayor nivel de ruido, y que el 56.06% de los trabajadores encuestados consideran que el ruido les afecta regularmente a su salud, mientras que el 34.85% consideran que les afecta bastante en su trabajo.

En su investigación, Alejo y Chávez (2021) tuvieron como objetivo identificar la calidad de vida laboral en una empresa agrícola. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental de corte transversal, encuestaron a una muestra de 70 colaboradores mediante el instrumento de WRQoL. Los resultados mostraron que el 29.8% de los trabajadores tenía un nivel muy alto de calidad de vida laboral, mientras que el 26.3% tenía un nivel alto, el 33.3% un nivel promedio, el 8.8% un nivel bajo y solo el 1.8% un nivel muy bajo.

Además, los trabajadores percibieron un nivel de bienestar general del 49.1% muy alto, un nivel de satisfacción laboral y trabajo del 56.1% promedio, un nivel de condiciones laborales del 36.8% promedio y un nivel de control en el trabajo del 96.5% muy alto. En conclusión, los colaboradores tienen un nivel promedio de calidad de vida laboral en la empresa agrícola, pero con tendencias positivas hacia una mejora en su bienestar y desarrollo laboral.

El objetivo de la investigación de Quispe (2019) fue examinar la relación entre el salario emocional y la calidad de vida laboral en una empresa. La metodología empleada fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo explicativo.

La muestra consistió en 108 colaboradores y se utilizó un cuestionario autoadministrado. Así, se ha demostrado que las expectativas salariales están ligadas a la calidad de vida en el trabajo. En particular, el 93,1% de los encuestados respondió

que los ingresos están vinculados a la calidad de vida en el trabajo, y el 6,7% respondió que a veces sí.

En su investigación, Levano (2017) llevó a cabo un estudio con el objetivo de evaluar los riesgos laborales que enfrentaban los trabajadores de una empresa, utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra de la encuesta probabilística fue de 131 trabajadores, y los resultados indicaron que los riesgos laborales en general eran moderadamente tolerables en un 50%, mientras que, en términos de sus diferentes dimensiones, los riesgos físicos, mecánicos, químicos y biológicos fueron moderadamente tolerables en un 47%, 47%, 53% y 47%, respectivamente.

Por otro lado, los riesgos psicosociales fueron moderadamente tolerables en un 49%, mientras que los riesgos ergonómicos resultaron intolerables en un 44%. A partir de esto, se concluyó que los riesgos laborales de los trabajadores en esta empresa eran moderadamente tolerables en general.

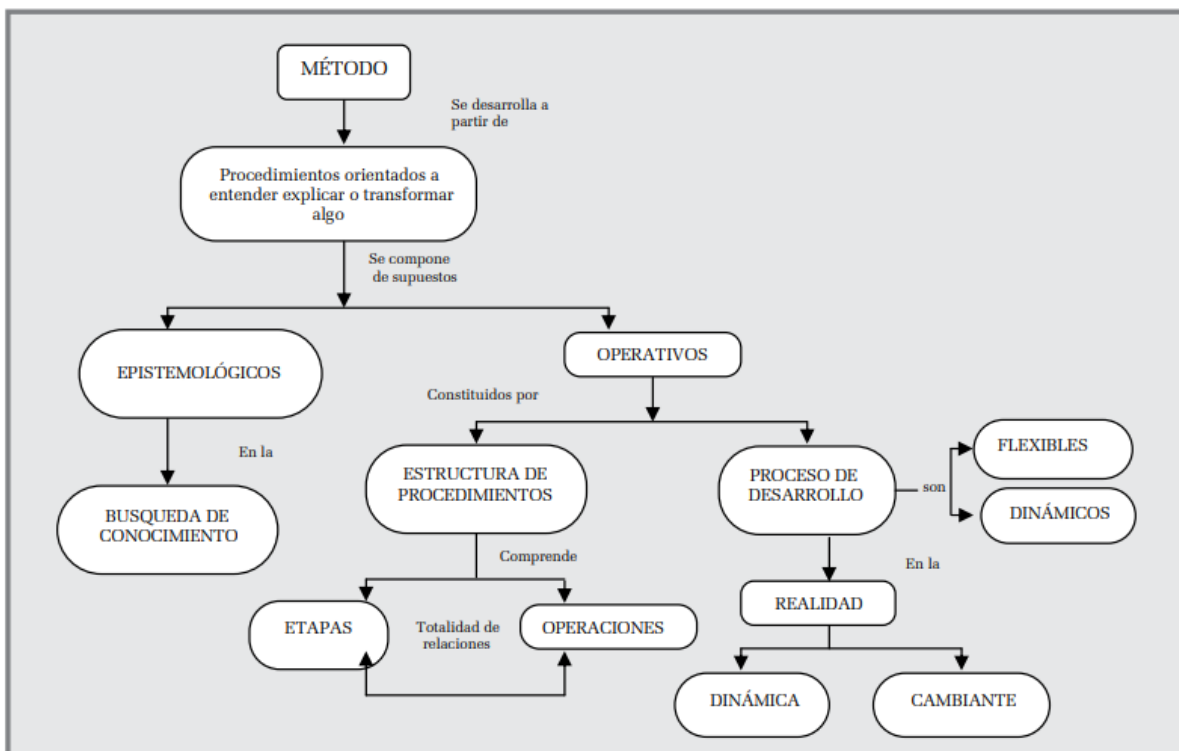
#### 3.4 Método de intervención profesional:

Cabe señalar que, en la organización latinoamericana, se intenta mostrar o entregar un plan estratégico bien definido, basado en la estructura filosófica e ideológica del proyecto. Hay diferentes enfoques sobre el tema; en el aporte cercano al tiempo y reconceptualización, el concepto es de esta forma general; En algunos casos, se incluyen en diferentes temas, por ejemplo, "intervención" y en los últimos tiempos hemos mirado la idea de un sistema que esté conectado con la formación profesional. Es clara la importancia del proceso de construcción para el desarrollo del trabajo y la disciplina del trabajo social.



Mapa Conceptual del Método a partir de Nidia Aylwin y otros, 1982

MAPA CONCEPTUAL 1. MÉTODO A PARTIR DE NIDIA AYLWIN<sup>2</sup> Y OTROS, 1982



Método básico:

De ahí proviene, por un lado, la preocupación por crear un sistema profesional y la preocupación de los profesionales especialmente del cono sur de América Latina por hacer más eficaz su accionar en relación con las relaciones sociales en las que se encuentran. haciendo su trabajo y, por otra parte, en el hecho de que la investigación realizada sobre el sistema cultural ha puesto de manifiesto que a pesar de la división funcional del sistema y del objeto de la acción el individuo, el grupo, la comunidad éste muestra una cierta singularidad y la naturaleza del sistema. Asimismo, podemos ver repeticiones y similitudes en muchos procesos y procedimientos involucrados en todos los métodos mencionados anteriormente. Este esfuerzo por abordar el conocimiento de la realidad social desde una perspectiva diferente permite la creación de un sistema sencillo.

Es definido como aquel proceso que ayuda a que un programa, actividad o proyecto, pueda tener un mayor equilibrio y organización mediante cada una de sus fases:

Estudio, diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación. De tal manera que, todas

estas se cumplan hasta culminar con las acciones previamente programadas de la propuesta.

### **Estudio:**

Características de la población interna: La gran mayoría de habitantes autóctonos de la localidad, no poseen estudios superiores, habiendo incluso algunos que no han culminado la secundaria completa; asimismo, su nivel socioeconómico es bajo, pertenecientes a una clase C, D y E.

La población está dividida según géneros en: 62% hombres y 38 % mujeres

La población interna según edades: 18% de 60-70 años, 26% de 50-60 años, 36% de 40-50 años y 20% de 25-30 años

La población Interna según estatus: 71 % refirió ser casada y en su mayoría con hijos, 29% solteros o viudos o separados.

Según las dolencias o estado de salud física referidas por los colaboradores:

Los colaboradores refirieron dolencias de columna y lumbares, problemas de visión y audición, problemas estomacales, enfermedades respiratorias producto de las secuelas del covid, enfermedades de la piel, recurrencia de infecciones urinarias.

Según el estado de sociofamiliar referida por los colaboradores:

Los colaboradores refirieron no tener tiempo para compartir con sus familiares y sentirse cansados.

Diagnóstico: La salud abarca no solo la ausencia de enfermedades, sino el desenvolvimiento adecuado de un ser humano en la sociedad, para lo cual no solo necesita de salud física sino también de salud mental. La localidad de Andahuasi no cuenta con un centro sanitario, esto influye significativamente en la salud de los pobladores, quienes al no encontrarse en un estado de bienestar, el clima laboral puede verse alterado, recordemos que todo va de menos a más, si el trabajador que es la célula principal para el buen funcionamiento de una empresa, se ve afectado, dicha organización también disminuirá su producción y no solo hablamos del aspecto económico, sino que también se verán afectadas la parte social, ya que sin la

disminución de riesgo ocupacional, no hay salud laboral y mucho menos calidad de vida. Esto sumado a la pandemia, a mediados del 2021 muchos trabajadores se reincorporaron al trabajo físico, por tal motivo se aumentaron los contagios en la población interna, que se sumaron a dolencias previas y se incrementaron los problemas psicológicos producto del confinamiento, pérdida de seres queridos, preocupaciones económicas. Por lo cual se identificaron tres problemas principales a abordarse mediante planes de acción para mitigar los problemas y evitar que se generen mayores impactos que repercutan no solamente en el colaborador en si sino también en la empresa y en la sociedad.

- 1) COVID: Necesidad de identificación oportuna, revisar el tratamiento post COVID, las secuelas y como podrían impactar en el trabajo diario de los colaboradores, necesidad de oxígeno para los colaboradores con urgencias por baja saturación, incorporación de ambulancia para traslado oportuno de colaboradores.
- 2) Prevención de enfermedades y mitigación del riesgo laboral: se detectó que muchas dolencias u enfermedades se podrían detectar oportunamente mediante la prevención. Así mismo se detectó que muchas de ellas podrían haber sido causadas por mala praxis en el desarrollo de sus labores, por lo cual también era necesario implementar una política de salud laboral que prevenga a futuro estos riesgos.
- 3) Bienestar Sociofamiliar y Calidad de Vida: Se pudo ver que producto del aislamiento post COVID se había perdido la motivación, y el clima laboral se veía altamente impactado. Por lo cual durante el 2021 se programaron charlas con el equipo multidisciplinario de la empresa para: mejorar el pensamiento positivo para y distribuir mejor la rutina diaria y como equilibrar la vida laboral y la vida familiar. Durante el 2022, que los contagios por COVID bajaron exponencialmente, se programaron yincanas deportivas, actividades integradoras por el día del trabajador, día de la madre y del padre.

Planificación: Elaboración y ejecución de tres programas en para mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores

<b>NOMBRE DEL PROGRAMA</b>	<b>ACTIVIDADES PREVIAS</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>RECURSOS ECONÓMICOS</b>	<b>COORDINACIONES</b>
“Juntos le Ganamos al COVID”	Implementación de Posta medica	Departamento de Logística y de Presupuesto	s/. 2,000	El personal de Mantenimiento preparará el lugar
“Juntos le Ganamos al COVID”	Coordinación para la compra de Test de detección rápida	Departamento de Logística y de Presupuesto	s/. 2,000	El departamento de Logística se encargará de conseguir un proveedor de pruebas rápidas y gestionar el presupuesto
“Juntos le Ganamos al COVID”	Habilitación de balones de Oxígeno y otros medicamentos	Departamento de Logística y de presupuesto	s/. 1,500	El departamento de Logística se encargará de conseguir un proveedor de oxígeno, y medicamentos
“Juntos le Ganamos al COVID”	Compra de Ambulancia	Departamento de Logística y presupuesto	S/.60,00	El departamento de Logística se encargará de realizar las coordinaciones pertinentes para la compra de un vehículo para ser usado de ambulancia.
“Previendo enfermedades y riesgos en el trabajo”	Campaña oftalmológica de medición de la vista	Un Oftalmólogo	s/.0.40	El departamento de Finanzas gestionará el presupuesto para pagarle al oftalmólogo
“Previendo enfermedades y riesgos en el trabajo”	Campaña auditiva	Un otorrino	S/400.00	El departamento de finanzas gestionará el presupuesto para pagarle al oftalmólogo
“Previendo enfermedades y riesgos en el trabajo”	Taller de ergonomía en el trabajo	Un equipo multidisciplinario	s/. 0	El equipo multidisciplinario impartirá un taller de ergonomía
“Previendo enfermedades y riesgos en el trabajo”	Charla de riesgos laborales y ergonomía	Un equipo multidisciplinario	S/. 0	El equipo multidisciplinario impartirá una charla para tener conocimiento de los riesgos laborales y ergonomía
“Mejorando nuestra calidad de vida y Ambiente laboral”	Charla “ Como mejorar la relación con mis compañeros ”	Un equipo multidisciplinario	s/. 0	El equipo multidisciplinario impartirá una charla para enseñar a los colaboradores los beneficios de tener buenas relaciones con nuestros compañeros de trabajo y como lograrlo.
“Mejorando nuestra calidad de vida y Ambiente laboral”	“ Como hacer mi rutina diaria para equilibrar mi vida laboral y familiar”	Un equipo multidisciplinario	s/. 0	La psicóloga Ocupacional impartirá una charla para enseñar
“Mejorando nuestra calidad de vida y Ambiente laboral”	“Yincana Deportiva”	Un coordinador de cada departamento	s/.0	Los coordinadores de cada departamento se encargarán de formar los equipos equipo de vóley o futbol.
“Mejorando nuestra calidad de vida y Ambiente laboral”	Actividad por el día del Trabajo	Un coordinador de cada departamento y departamento de finanzas	s/.1,000	El departamento de finanzas habilitará el presupuesto para la compra de bocaditos
“Mejorando nuestra calidad de vida y Ambiente laboral”	Actividad por el día de la Madre	Un coordinador de cada departamento y departamento de finanzas	s/1.000	El departamento de finanzas habilitará el presupuesto para la compra de bocaditos

**Ejecución:** Para ejecutar los planes se realizaron las gestiones para poder implementar la posta médica, comprar la ambulancia y asegurar los recursos humanos, se gestionaron campañas preventivas con médicos de la zona.

Además, se preparó el material con el equipo multidisciplinario para brindar las charlas, gestionando los recursos materiales. Se pudo hablar con un coordinador de cada equipo para realizar la Yincana deportiva. Gerencia general reconoció la importancia de la labor integradora de los profesionales y accedió a habilitar recursos para la reunión de compartir que se hicieron.

**Evaluación:** al terminar los programas se evaluaron los resultados, y se concluyó que tuvieron éxito debido a los resultados obtenidos, como por ejemplo la atención oportuna de enfermos, la recuperación de pacientes con secuelas, la detención oportuna de enfermedades de la visión y oído, la acogida de los talleres y actividades de compartir, así como la Yincana que motivó a los colaboradores a seguir trabajando con la mejor actitud.

### 3.5 Modelos de intervención:

**Modelo de intervención en crisis:** Propone terapias breves de intervención a nivel individual, grupal o familiar en momentos complicados (crisis) para que puedan superar el problema y así recuperar la estabilidad emocional. Se usa generalmente en casos de violencia, donde el profesional suele actuar con mayor protagonismo, los trabajadores sociales actuarían empoderando a las víctimas hasta alcanzar la autodeterminación (UNIR, 2022).

**Modelo centrado en la tarea:** Afirma que los trabajos a corto plazo son más productivos que las intervenciones prolongadas. Resulta eficaz en problemas relacionados a conflictos interpersonales, dificultad para tomar decisiones, descontento en las interacciones sociales y una conducta problemática (UNIR, 2022).

**Modelo humanista existencial:** Este modelo se caracteriza por respetar la diversidad, la pertenencia étnica, la tradición, las costumbres y los estilos de vida. Rechaza completamente toda forma de violencia y discriminación, se opone también, al modelamiento de las personas. En este caso, se le pide, al trabajador social que no juegue el rol protagónico, busca que esta acción se convierta en un proceso que sea

aceptado por el usuario, de tal manera que sea autónomo y pueda encontrar por él mismo soluciones a sus problemas (UNIR, 2022).

**Modelo de gestión de casos:** Propone que los profesionales de trabajo social brinden una intervención cada vez más efectiva, exitosa y rentable. El objetivo principal es garantizar de que aquellos usuarios que enfrenten dificultades diversas y complejas obtengan los servicios necesarios de manera apropiada. Esta metodología podría ser útil en diferentes contextos, incluyendo individuos, familias, clínicas, programas y el control social comunitario, permitiendo intervenciones a largo plazo (UNIR, 2022).

Finalmente, el modelo a utilizar sería el de gestión de casos, ya que este busca que el trabajador social ofrezca una intervención progresivamente más eficaz, eficiente y económica. El punto central es conseguir que los colaboradores con problemas de mayor dificultad reciban lo más pronto posible los servicios que requieran.

El beneficio del modelo acerca a la persona a situaciones de la vida real, preparándola mediante el desarrollo de su visión latente, política, comunicación y habilidades de liderazgo para liderar, argumentar, comunicar de manera efectiva y eficiente, crear documentos adecuados y apropiados. Toma de decisiones objetivas en situaciones ambiguas. El derecho se caracteriza por crear una variedad de conocimientos sobre el cuerpo y la mente humana, que es la materia prima del individuo, y mejora paulatinamente la comunicación. La metodología puede contribuir al desarrollo de capacidades humanas al conectar a los participantes con el mundo real, permitiéndoles desarrollar su propio análisis y utilizar métodos para resolver los problemas que consideren necesarios. En este sentido los casos presentan las siguientes características:

- Esto le permite aplicar teorías e ideas tecnológicas en la vida real.
- Ayudar a los participantes a desarrollar soluciones y decisiones.
- Debe estar bien organizado y ser eficiente en la creación de instalaciones de comunicación.
- Capacidad para recrear situaciones críticas, de riesgo o inciertas en la vida real.

- Ayudan a proporcionar un enfoque bueno y eficaz para muchas situaciones.
- Tienen socios para su propio aprendizaje y los animan a conocerse y trabajar en su trabajo. De lo anterior, se puede concluir que los modelos se pueden crear muy bien, pero requieren mucho entrenamiento y preparación seria por parte de todos los expertos.

### 3.6 Niveles de intervención:

Sobre este punto hay que tener en cuenta los tres niveles de intervención en Trabajo Social:

#### 3.6.1 Trabajo Social con casos

Es un proceso sistemático de intervención a nivel individual o familiar en una realidad, poniendo a disposición los recursos necesarios a través de la relación como apoyo social.

Señalamos que la intervención psicológica o intervención familiar en este nivel se rige por los principios de individualidad, aceptación, autodeterminación y no discrecionalidad, respeto y confidencialidad y sus objetivos son la formación, la integración social, la accesibilidad y el apoyo.

#### 3.6.2 Trabajo Social con grupos

Para responder qué es la intervención en tres pasos en trabajo social, es necesario hablar de ella específicamente, que pretende colaborar en el proceso de cambio del grupo o del individuo, incluyendo los elementos grupales. Al mismo tiempo, buscó resolver los problemas de la sociedad a través de la unidad.

Se basa en el principio del respeto al reconocimiento, la autodeterminación, la individualidad y el no juicio de otros grupos. Sus objetivos son asumir mayores responsabilidades, promover el desarrollo personal, mejorar las relaciones, proporcionar recursos y prevenir problemas.

En este estudio de investigación, la profesional eligió trabajar el método de grupos, ya que los programas que se proyectaron así lo ameritaba, teniendo en cuenta, que la labor era orientar a los grupos, se buscaba que los colaboradores puedan desarrollar todas sus habilidades y capacidades, para que con ellas, se puedan afrontar situaciones y

problemas que se presenten en su entorno y que ayuden a mejorar su realidad social; además se planificó que el trabajo en grupos fomente una mejor comunicación entre los colaboradores de la empresa, así como ayudar en conjunto a resolver un conflicto y se logre al final que los colaboradores puedan desarrollar su confianza en ellos y por ende a la empresa.

### 3.6.3 Trabajo Social comunitario

Es una forma de intervención psicológica o social en la familia para satisfacer las necesidades de la persona y el individuo. Esto conduce a la colaboración entre individuos, grupos y comunidades en su conjunto, que se utiliza ampliamente como recurso para promover la colaboración para resolver problemas y causas.

### 3.7 Técnicas e instrumentos:

Para ello tomamos en cuenta a los estudios de Ezequiel Ander Egg; La entrevista no es solo una técnica profesional para investigadores, sino también una técnica profesional utilizada por psicólogos, psiquiatras, psicólogos, periodistas y trabajadores sociales, y casi siempre utilizada para recopilar información.

Una entrevista consiste en una conversación entre dos personas, el entrevistador y el entrevistado, que se comunican entre sí según un tema o patrón específico con un objetivo profesional.

El formulario de entrevista se crea si ya tiene un formulario predefinido con preguntas anteriores y escribe las respuestas en consecuencia. Si no es excesivo, no está estructurado. Es como si el entrevistador tuviera una guía general y la conversación evoluciona a medida que el entrevistador puede adaptarse para obtener información importante.

Para obtener una descripción clara y precisa, es importante prepararla, para lo cual es importante tener en cuenta los siguientes pasos: Concierte una cita para la entrevista con anticipación, entregue una carta al entrevistador esperando una visita. y explicar el motivo de la entrevista, conocer el primer lugar, departamento o área donde se realizará la entrevista, la organización del contacto previo con los líderes del grupo para obtener un buen apoyo para la realización de la investigación o investigación, la elección del lugar adecuado para a él. la entrevista, teniendo en cuenta el aspecto físico del



entrevistador, da buena imagen, da confianza al entrevistador y por último preparación específica.

Algunas sugerencias ayudarán cuando: Tenga una conversación honesta, amorosa y amistosa, luego explique el motivo de su visita y entrevista, y hágales saber que la información recibida se está utilizando estrictamente. Es confidencial y la entrevista es rápida y no tomará mucho tiempo.

Use el cuestionario de manera informal porque no quiere fingir que es como una prueba todo el tiempo. Haga las preguntas exactamente como están diseñadas, en el orden esperado, deje tiempo suficiente para obtener las respuestas que desea y escríbalas. Consejos que ayudan a mantener la comunicación y el entendimiento. A veces en la entrevista si dices "No sé" mostrarás parte de la respuesta para continuar, pero no toda la respuesta. Al final de la entrevista, recuerde expresar su sinceridad y muchas gracias por su participación en esta investigación y por tomarse el tiempo para realizar la entrevista.

Se ha optado por utilizar estos métodos dado que la entrevista testimonial, brinda información, descripciones y opiniones, asimismo la entrevista de tipo estructurada, contiene una serie de preguntas previamente establecidas que poseen como propósito obtener y contrastar información de cada uno de los colaboradores de la empresa.

### 3.8 Programas desarrollados en el ejercicio profesional

Se realizó un programa general para buscar mejorar la salud laboral de los colaboradores y su calidad de vida a través de tres programas específicos, mediante la ejecución de actividades de promoción, prevención e intervención.

Programa " Juntos le Ganamos al COVID"

Programa "Previniendo enfermedades y riesgos en el trabajo"

Programa "Mejorando nuestra calidad de vida y ambiente laboral"

Nombre del programa 1:

“JUNTOS LE GANAMOS AL COVID”

Justificación:

Este programa se ejecutó porque al hacer un diagnóstico pudimos observar que la población interna presentó reinfecciones de COVID 19, algunos colaboradores presentaban secuelas, había colaboradores con problemas de saturación grave, que no han podido ser atendidos oportunamente por falta de oxígeno y ambulancia, pacientes con secuelas de COVID que necesitan tener un seguimiento médico. Agregamos a esta situación que en la comunidad no se cuenta con atención médica cercana.

Objetivos:

Objetivo General

A través de este programa buscamos una atención oportuna de los colaboradores que presenten problemas médicos relacionados con el COVID, asimismo implementar una posta médica que brinde asistencia médica y ayude a detectar mediante el uso de pruebas rápidas, el virus del COVID, atender a la población haciendo uso de oxígeno medicinal a colaboradores que presenten baja saturación, y poder trasladarles en ambulancia hasta el centro médico especializado.

Objetivos específicos

- Detección oportuna del COVID para evitar la propagación del virus.
- Seguimiento de las secuelas del COVID para que no mengüen la salud de los colaboradores.
- Implementación de Posta Médica.

Población a la que se atendió: Se atendió un promedio de 260 personas.

Tiempo de desarrollo del programa:

Desde 05 de agosto 2021 hasta 05 de agosto 2022

Método de Intervención: Método Básico

Modelo de la Intervención: Modelo de casos

Nivel de Intervención: Grupo

Recursos:

Humanos: Colaboradores de la empresa y profesionales del área.

Institucional: La empresa agraria como tal y centros de salud.

Recursos de Infraestructura: Posta médica

Servicios: Teléfono, impresora, laptop, movilidad.

Recursos Materiales: Ambulancia, Medicamentos, Saturómetro, Instrumental médico

Recursos económicos: s/.65,500.00



Nombre del programa 2:

“PREVINIENDO ENFERMEDADES Y RIESGOS EN EL TRABAJO”

**Justificación:**

A través de este programa buscamos que la población tome conciencia sobre la importancia de la salud, pudimos observar que la población interna presentaba problemas de audición, visión y de lumbalgia, que afectaban seriamente su desempeño laboral y que no podían ser tratados en el tiempo requerido, de igual manera nos dimos cuenta que dicha población tiene enfermedades recurrentes muchas veces por falta de prevención.

**Objetivos:**

**Objetivo General:**

Se buscó concientizar a la población sobre la importancia de la Salud y como esta afecta en su desempeño laboral.

**Objetivos específicos**

- Tener un profesional médico disponible para consultas.
- Realizar campañas preventivas que ayuden a prevenir enfermedades recurrentes en los colaboradores.
- Concientizar en las posturas adoptadas para el desempeño de sus labores

**Población a la que se atendió:**

Se atendió un promedio de 350 personas.

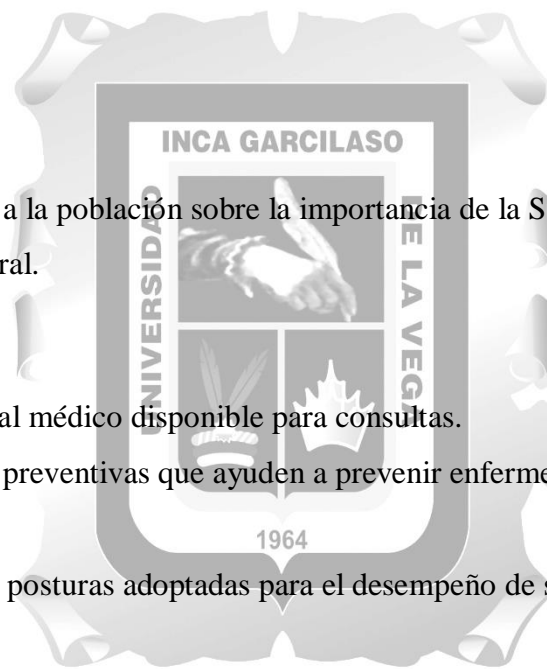
**Tiempo de desarrollo del programa:**

Desde 05 de agosto 2021 hasta 05 de agosto 2022

Método de Intervención: Método Básico

Modelo de la Intervención: Modelo de casos

Nivel de Intervención: Grupo



Recursos:

Humanos: Colaboradores de la empresa y profesionales

Institucional: La empresa agraria como tal y centros de salud.

Recursos de Infraestructura: Posta médica

Servicios: Teléfono, impresora, laptop, movilidad.

Recursos Materiales: Medicamentos, Instrumental médico

Recursos económicos: s/.800.00



Nombre del programa 3:

“MEJORANDO NUESTRA CALIDAD DE VIDA Y AMBIENTE LABORAL”

Justificación:

Al darnos cuenta que la población no conoce los beneficios de mantener una buena calidad de vida, mejorando nuestro ambiente laboral, falta de herramientas para llevar una buena relación con los compañeros de trabajo y administrar eficazmente su tiempo en el trabajo y la familia.

Objetivos:

Objetivo General

Brindar los conocimientos necesarios para mejorar la calidad de vida de los colaboradores

Objetivos específicos

- Realizar charlas que orienten a abordar de manera positiva los inconvenientes y desafíos laborales post pandémicos
- Realizar actividades integradoras para mejorar el ambiente laboral

Población que participó:

Se atendió un promedio de 150 personas.

Tiempo de desarrollo del programa:

Un año, desde 05 de agosto 2021 hasta 05 de agosto 2022.

Método de Intervención: Método Básico

Modelo de la Intervención: Modelo de casos

Nivel de Intervención: Grupo

Recursos:

Humanos: Colaboradores de la empresa y profesionales del área.

Institucional: La empresa agraria como tal y centros de salud.

Recursos de Infraestructura: Instalaciones

Recursos económicos: s/.2.000







Actividades por el día del trabajo																														x								
Compartir por el día de la madre																														x								

## CAPÍTULO IV

### 4.1. Logros obtenidos:

- Se logro implementar la posta medica
- Se logró detectar oportunamente cada caso de COVID
- Se logró reducir el índice de contagios con la detección oportuna.
- Se logró atender oportunamente a personas con baja saturación
- Se logró movilizar a los centros médicos cercanos a personas con emergencias medicas
- Se logró identificar problemas de salud oftalmológica y auditiva en 80 colaboradores
- Se logró instruir a 120 colaboradores en temas de salud laboral
- Se logró instruir en campañas para el equilibrio de la vida familiar y laboral y rutinas diarias a 87 colaboradores.
- Se logro capacitar la prevención de riesgos laborales a 220 colaboradores
- Se pudo dar seguimiento a 160 colaboradores con secuelas de COVID |19, para evitar el deterioro de su salud
- Se logró realizar campeonatos deportivos que motiven el deporte e integración en los colaboradores
- Se logró realizar actividades de confraternidad en distintas fechas para mejorar el clima laboral
- Se logró disminuir el índice de ausentismo hasta en un 3 %.
- Se logró implementar la posta médica, con la cual los colaboradores tendrán derecho a una atención de salud integral, la cual abarque tanto el ámbito físico como psicológico y social.

#### 4.2. Conclusiones:

- Gracias a la intervención de la trabajadora social se buscó mejorar la salud laboral de los colaboradores de la empresa azucarera estudiada, esto se vio reflejado en el grado de satisfacción personal en el trabajo, disminución del ausentismo laboral, lo que hizo posible que se mejore la calidad de vida de los trabajadores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi durante los años 2021-2022.
- Pudimos observar que, al aplicar el programa de intervención, esta tuvo buena acogida por parte de los colaboradores de la empresa, anteriormente a este, no se contaba con un área que se preocupe por ellos en estos aspectos específicos de la salud laboral, ya que reducían su vida a trabajar, generar ingresos y vivir bajo condiciones inadecuadas, lo que imposibilitaba una adecuada calidad de vida.
- Se gestionó el área de bienestar, que buscaba que los trabajadores de la empresa tengan un área donde poder gestionar, actividades recreativas, de salud y de relajamiento que puedan interactuar con sus actividades ocupacionales y que redunden en una mejor producción y rentabilidad de la empresa, y así mejorar su calidad de vida.
- A través de este estudio pudimos notar que la calidad de vida laboral de la población estudiada, estaba seriamente afectada, tenían desconocimiento que su salud y las enfermedades que traían consigo, ya sea que ya la padecían o que la contraían en la misma empresa afectaban su desempeño laboral.
- Se aplicó para restablecer la salud laboral y mejorar su calidad de vida un programa de intervención, para tratar de mejorar sus condiciones y servicios, priorizando sus necesidades, esto se ejecutó a través de dinámicas interactivas, charlas y talleres, para sensibilizar y concientizar, a la gran mayoría de los trabajadores, acerca de la importancia de un buen clima laboral y de la importancia de la salud laboral.
- El programa de intervención obtuvo excelentes resultados en el mejoramiento en la calidad de vida de los empleados, siendo que trabajaban más motivados y se

comprometían con la empresa incluso refiriendo a amigos y familiares para que laboren en la empresa.

#### 4.3. Recomendaciones:

- Gestionar la permanencia de una trabajadora social capacitada en este tipo de problemas que ayude a tratar temas de la salud laboral para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi.
- Dar a conocer los resultados del programa de intervención a las personas de su comunidad y entes gubernamentales o privados implicadas en el progreso y mejora de la localidad de Andahuasi, de forma que aprecien los hallazgos para futuras decisiones y proyectos que se puedan realizar.
- Se recomienda al área de Bienestar a través de la trabajadora social realizar cada cierto tiempo talleres de integración, actividades y reconocimiento por onomástico, programar de actividades recreativas o de esparcimiento para que los colaboradores puedan mejorar su calidad de vida y su salud laboral.
- Se sugiere estar en constante actualización sobre las variables salud laboral y calidad de vida a través de cursos, especializaciones, diplomados, entre otros. Teniendo en cuenta que siempre hay nueva información acerca de estas, así como nuevas formas de implementación de proyectos que eleven el nivel de vida de las personas.
- Se recomienda realizar un trabajo multidisciplinario con el aporte del área de psicología buscando plantear un proyecto que mejore la confianza de los colaboradores para que de esta manera se pueda mejorar la salud laboral de forma óptima y eficiente, de esta manera su calidad de vida mejorara notoriamente.
- Se recomienda ampliar el campo de gestión realizando jornadas de salud y responsabilidad social a toda la comunidad de Andahuasi para que los colaboradores y sus familias sean partícipes de ellas.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (08 de febrero de 2022). *Seguridad y salud de los trabajadores en los empleos «verdes»*.

Alejo Valentín, J. R. y Chávez Solís, K. P. (2021). *Calidad de vida laboral del personal administrativo en la Empresa Agrícola Santa Azul - Supe, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.].

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161 – 164.

Amoroto Polo, D. y Castillo Mundaca, L. H. (2021). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola Nuestra Tierra*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte].

Cauti Ccanto, R. M. y Zelada Fernández, R. (2021). *Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

Chariguamán, E., Verdugo, D., & Maldonado, E. (2020). *Occupational risks in the industrial companies of the city of Quito*.

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81.

Grote, G. & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167.

Levano Rebatta, S.N. (2017). *Riesgos laborales en trabajadores de la Empresa Agrícola Copacabana de Chíncha S. A. El Carmen diciembre 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Juan Bautista].

<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1253>

Mesén Fonseca, R. (2023). *Calidad de vida laboral*.

<https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones & Seguridad Social (2019). *Bienestar laboral*.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2022). *Plan de Bienestar Social 2022*.

Oficina General de Recursos Humanos.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2940791/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%202022%20-%20RJ%20085.pdf.pdf>

Moix, M. (2004). El trabajo social y los servicios sociales. Su concepto. *Cuadernos de trabajo social*, 17 (1), 131 – 141.

Molano Velandia, Jorge Hernando y Arévalo Pinilla Nelcy De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 2013;23(48):21-31. [fecha de Consulta 8 de Mayo de 2023]. ISSN: 0121-5051. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828690003>

Montemayor Valverde, A. K. (2022). *Ruido ocupacional y su influencia en la salud de los trabajadores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://hdl.handle.net/20.500.14067/7168>

Organización Panameña de la Salud. Promoción de salud (07 de febrero de 2022).

*Promoción de la Salud*.

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=list&slug=promocion-salud-9772&Itemid=270&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=list&slug=promocion-salud-9772&Itemid=270&lang=es#gsc.tab=0)

Organización Panamericana de la Salud (2013). *Salud Mental – Guía del promotor comunitario*. Secretaría de Salud.

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/31342>

Osorio, B., Herrera, J., & Montero, R. (2020). *Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, control de riesgos ocupacionales en Pymes dedica.* <http://www3.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p16.pdf>

Personio (2023). *Salud laboral: la importancia de cuidarla adecuadamente.* <https://www.personio.es/glosario/salud-laboral/>

Ruzevicius, J. (2014). Quality of Life and of Working Life: Conceptions and Reserach. *Researchgate*, 28 (29).

[https://www.researchgate.net/publication/26496151\\_Quality\\_of\\_Life\\_and\\_its\\_Components'\\_Measurement](https://www.researchgate.net/publication/26496151_Quality_of_Life_and_its_Components'_Measurement)

Quispe Saravia, P. C. (2019). *Salario emocional y calidad de vida laboral del personal de la empresa Agrícola Don Ricardo SAC en la ciudad de Ica 2017.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas].

Ruiz, J., & Rojas, C. (2021). *Propuesta de un diseño para una guía de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma INTE/ISO 45001:2018 para una empresa de servicio de mantenimiento.*

Select Business School (10 de septiembre de 2022). *Siete tipos de riesgos laborales.*

Tapiero, L., & Otero, A. (2021). *Análisis costo - beneficio de la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en empresas del sector de la construcción en Colombia - revisión de literatura.*

Universidad Internacional de La Rioja (2022, 27 de abril). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social: cuáles son, características y ejemplos.*

Valdizón, A. (1995). *Introducción al trabajo social.* Universidad Rafael Landívar.

Vicente Herrero, M. T., Ramírez Iñiguez-de la Torre, M. V. y Capdevila García, L. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(3), 300-309.



ANEXOS



Advertisement for OPTICA featuring a pair of glasses and contact information. The text includes "TOZ LEED", "¡TE ESPERAMOS!", "OPTICA", "MIRADA TU LUGAR", and the phone number "949 769 611". There is also a logo of an eye with a heart inside.









