

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE "SANTA MARÍA"
FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
SOCIALES Y HUMANIDADES**

PROGRAMA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**"LAS CONDICIONES SOCIO LABORALES Y SU
REPERCUCIÓN EN LA SALUD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA KOLA REAL,
AREQUIPA-2014"**

**Tesis presentada por la Bachiller:
LIFEI NIDIA PERALTA DELGADO
Para optar el Título de LICENCIADA
en TRABAJO SOCIAL.**

AREQUIPA-PERÚ

2014

DEDICATORIAS

A DIOS, mi AMIGO:

Que siempre esté a mi lado,
en cada paso que realizaba
para guiarme en un pasaje
tan importante de mi vida

A mis queridos PADRES:

DIONICIO y SOLEDAD y HERMANOS:

Por su inmensa dedicación y sacrificio,
quienes supieron guiarme siempre
por el buen camino; he hicieron posible,
lo que tanto anhelaba, la culminación
de mi carrera profesional, que es
el fruto de su esfuerzo, y YO,
con mucho amor se los ofrezco.

LIFEI

AGRADECIMIENTO

**A LOS DOCENTES DEL PROGRAMA PROFESIONAL DE
TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SANTA
MARIA, POR SUS SABIAS ENSEÑANZAS Y
CONOCIMIENTOS, QUE ME PERMITIRAN DESARROLLAR EN
EL FUTURO, UNA EXCELENTE ACCION PROFESIONAL**

INDICE

INTRODUCCION

RESUMEN

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEORICO

I. PLANTEAMIENTO TEORICO	1
1. Tema o Problema	1
1.1 Enunciado	1
1.2 Descripción	1
1.3 Campo y Area	2
1.4 Tipo de Investigación	2
1.5 Análisis de Variables	2
1.6 Indicadores	2
1.7 Interrogantes Básicas	4
1.8 Justificación	4
2. Objetivos de la Investigación	5
3. Conceptos Básicos	5
4. Hipótesis	7
5. Antecedentes Investigativos	7
II. MARCO TEÓRICO	7
1. Empresa	7
1.1 Concepto	7
1.2 Tipos de Empresa	8
1.3 Características de la Empresa	10
1.4 Políticas Sociales del Estado en el Sector Empresarial	12
1.5 Principios Básicos	13

1.6 Política Empresarial	14
1.7 Política Laboral	14
2. Salud	15
2.1 Concepto de Salud	15
2.2 Funciones de la Salud Colectiva	16
2.3 Salud Preventiva	17
3. Enfermedad	18
3.1 Concepto	18
3.2 Salud y Seguridad	19
4. Seguridad e Higiene Industrial	20
4.1 Concepto	20
4.2 Principios de la Seguridad Industrial	21
4.3 Objetivos de la Seguridad Industrial	22
4.4 La Empresa y la Seguridad Industrial	22
4.5 Higiene Industrial	23
5. Antecedentes Históricos de la Empresa Kola Real	23
6. Visión	27
7. Misión	27
8. La Familia y su Estructura	28
8.1 Definición de Familia	28
8.2 Dinámica Familiar	29
8.3 Estructura Familiar	29
8.4 Tipos de Familia según su Composición	30
8.5 Funciones de la Familia	31
9. Trabajo Social en Empresa	32
9.1 Base Legal	33
9.2 Funciones Básicas determinadas por la Base Legal	34
10. Trabajo Social Empresarial	35
10.1 Objetivos del Trabajo Social Empresarial	35
10.2 Funciones Básicas en el Sector Empresarial	37

11. El Trabajo Social de Grupo	39
11.1 Principios Básicos	40
11.2 Objetivos	41
11.3 Características del Grupo	42
11.4 Tipos de Grupo	43
11.5 Etapas del Proceso de Grupo	44
III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	45
1. Técnicas e Instrumentos	45
2. Campo de Verificación	45
2.1 Ambito Geográfico	45
2.2 Unidad de Estudio	46
2.3 Universo y/o Muestra	46
2.4 Temporalidad	46
2.5 Estrategia de Recolección de Datos	46
2.6 Recursos	47
2.7 Cronograma	48

CAPITULO I I

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

1. Proceso de Recolección de Datos	49
2. Diagnóstico	75
3. Pronóstico	79
4. Potencialidades	80
5. Limitaciones	80
6. Problema Objeto de Intervención	81

CAPITULO I I I

ALTERNATIVAS DEL TRABAJO SOCIAL

1.- Plan de Trabajo	82
1.1 Consideraciones Generales	82
1.2 Fundamentación	83
1.3 Objetivo General	83
1.4 Objetivos Específicos	84
1.5 Metas	84
1.6 Políticas	84
1.7 Estrategias	85
1.8 Cobertura del Plan	85
2. Programa: "Capacitación y Atención de la Salud del Trabajador"	85
2.1 Fundamentación	86
2.2 Objetivos del Programa	86
2.3 Ambito de Ejecución	86
2.4 Meta	86
3. Proyecto N° 1: Prevención de la Salud	87
3.1 Justificación	87
3.2 Objetivos	87
3.3 Actividades de Coordinación	88
3.4 Actividades de Motivación	88
3.5 Acciones de Organización	89
3.6 Acciones de Ejecución	90
3.7 Acciones de Educación	91
3.8 Evaluación del Proyecto	92
4. Proyecto N° 2: "Brigadas de Seguridad Social"	93
4.1 Fundamentación	94
4.2 Objetivos	94

4.3 Estrategias	95
4.4 Metas	95
4.5 Programación de Acciones	95
4.6 Recursos	98
4.7 Responsable	100
4.8 Cronograma	100
4.9 Procedimientos y Técnicas	100
4.10 Evaluación	101

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXO



INTRODUCCIÓN

La presente tesis, titulada: “LAS CONDICIONES SOCIO LABORALES Y SU RPERCUSION EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KOLA REAL, AREQUIPA-2014”, fue desarrollada en el presente año como responsable de la Oficina de Servicio Social de dicha empresa.

El contexto estructural socio-económico y político en que se desenvuelve nuestro país, ha ido deteriorando los niveles de vida de la población a partir de la destrucción del empleo, congelamiento de los sueldos y el proceso inflacionario, afectando de manera drástica el bienestar general.

Es así, que la salud se constituye en una de las necesidades básicas menos cubiertas, sobre todo en la población trabajadora, que está expuesta a una serie de factores de riesgo; en este sentido, es una preocupación constante la salud de los trabajadores a fin de defender la integridad física, psicológica y social de éste, bajo la orientación de que los

trabajadores son responsables directos o indirectos de la conservación de su salud, previniendo la incidencia de enfermedades, sean comunes o de tipo profesional.

El Trabajo Social, como disciplina que enmarca su rol de área de bienestar de personal, cumple una función importante, investigando la realidad cuya base se planifica, ejecuta y evalúa su acción profesional.

El trabajo comprende tres capítulos:

El primero, está orientado al desarrollo del diseño de la investigación es decir, todo el planteamiento Teórico y Operativo, así como el marco teórico relacionado con el tema, es así que presentamos conceptos teóricos que dan base al trabajo, resaltando temas referidos a Empresa, salud preventiva y ocupacional, trabajo y fomento de la salud, niveles de prevención, y finalmente, el Trabajo Social en Empresa y la Salud Preventiva, entre los más importantes.

En el segundo capítulo, presentamos el procesamiento de datos, identificación de problemas, descripción y jerarquización de la problemática y precisión del problema objeto de intervención.

En el tercer capítulo, presentamos una alternativa de acción, tendiente a la superación de dicha problemática.

Por último, presento las conclusiones, que señalan los resultados de nuestra investigación, sugerencias bibliografía, y anexos.

Esperamos que el presente trabajo, sea de utilidad para otros trabajos similares. No podemos dejar de agradecer al personal de la Empresa, que contribuyeron a la culminación del presente trabajo.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado:
“LAS CONDICIONES SOCIO LABORALES Y SU REPERCUCION EN
LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KOLA REAL,
AREQUIPA-2014”.

Tiene como objetivos, los siguientes:

- Precisar las condiciones socio laborales de los trabajadores de la Empresa Kola Real de Arequipa.
- Analizar la repercusión de las condiciones socio laborales en la salud de los trabajadores de la Empresa Kola Real, Arequipa.
- Establecer alternativas de acción profesional frente a esta problemática.

La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, que laboran directamente con la Empresa. Las técnicas que se utilizaron para el desarrollo de la investigación,

fueron: entrevistas, observación, instrumento de recojo de datos, el cuestionario.

La hipótesis que se formuló para la presente investigación, fue la siguiente:

Dada las condiciones de la actual crisis económica, ha deteriorado la calidad de vida de los trabajadores es probable que:

“Las condiciones socio-laborales repercutan en la salud de los trabajadores de la Empresa Kola “ Arequipa - 2014

Los resultados de la presente investigación, demuestran que las condiciones laborales de los trabajadores son poco favorableS, deteriorando sus condiciones de vida, y por ende, en su salud.

Con todos los datos obtenidos, se analizó y arribó a un diagnostico social especifico, donde se precisa la problemática que presentan los trabajadores de la Empresa Kola Real de Arequipa.

Asimismo, luego de conocer dicha problemática, se precisó el Problema Objeto de Intervención, que es el Deterioro de la salud del trabajador a consecuencia de la falta de una política de seguridad industrial; y planteó, una alternativa de intervención profesional.

Es así que presentamos una Programa, titulado: "Capacitación y Atención de la Salud del Trabajador"; y este comprende, dos Proyectos: el Primero sobre Prevención de la Salud y el Segundo Proyecto sobre Brigadas de Seguridad Social para la promoción, prevención y recuperación de la salud del trabajador.

Finalmente, se presentan las conclusiones que señalan los resultados de nuestra investigación así como las sugerencias, bibliografía y la encuesta respectiva.

ABSTRACT

This research, titled "LABOR AND SOCIAL CONDITIONS INFLUENCE HEALTH WORKERS KOLA REAL COMPANY, TRUJILLO-2014".

Its objectives are the following:

- Clarify partner working conditions of employees of the Company Kola Real Arequipa.
- Analyze the impact of social and working conditions in the health of employees of the Company Kola Real, Arequipa.
- Establish professional action alternatives address this issue.

The sample consisted of 80 employees, who work directly with the Company. The techniques used for the

development of the research were: interviews, observation, data pickup instrument, the questionnaire.

The hypothesis formulated for this research was as follows:

Given the conditions of the current economic crisis has deteriorated the quality of life of workers is likely to:

"The social and working conditions impacting the health of employees of the Company Kola" Arequipa -2014

The results of this investigation show that the working conditions of workers are unfavorable, deteriorating living conditions, and therefore their health.

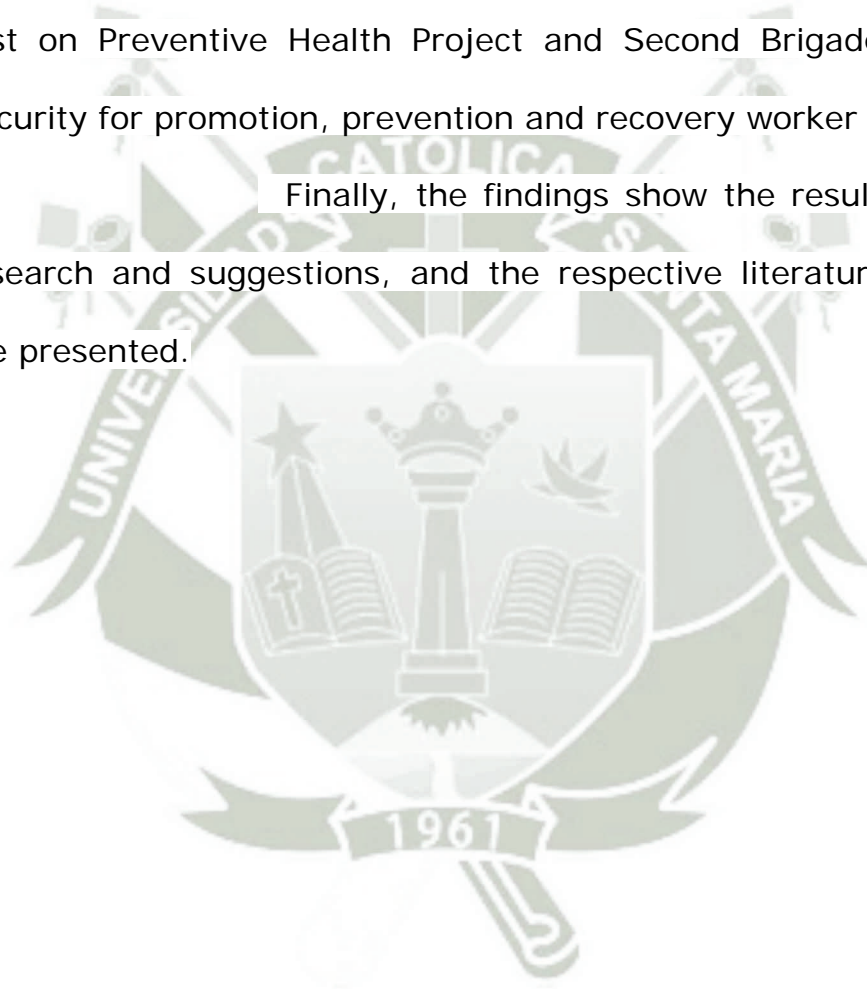
With all the data collected, analyzed and reached a specific social diagnosis, where the problems presented by the employees of the Company Kola Real Arequipa is required.

Moreover, after knowing this problem, the Problem Statement object, which is the deterioration of the health of workers as a result of the lack of industrial security

policy is specified; and proposed an alternative to professional intervention.

Thus, we present a program entitled "Training and Health Care Worker"; and this includes two projects: the first on Preventive Health Project and Second Brigades Social Security for promotion, prevention and recovery worker health.

Finally, the findings show the results of our research and suggestions, and the respective literature survey are presented.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEORICO

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO.

1. TEMA O PROBLEMA.

1.1 Enunciado.

Las condiciones socio-laborales y su repercusión en la salud de los trabajadores de la Empresa Kola Real, Arequipa-2014.

1.2 Descripción.

El resultado del trabajo de investigación realizado, nos permitió conocer que existen problemas socio-laborales, que influyen negativamente en la salud de los trabajadores.

No hay estudio de esta realidad que exponga esta situación, es por esto, que es de imperiosa necesidad la realización de este trabajo de investigación que beneficiará, tanto a la empresa, como también a la graduando.

1.3 Campo y Area.

Este proyecto de Investigación, está enfocado:

En el Campo de las Ciencias Sociales;
En el Area de Trabajo Social; y,
En la Línea de la Salud.

1.4 Tipo de Investigación.

El tipo de investigación es relacional, y por su ámbito, es de campo.

1.5 Análisis de Variables.

- **Variable Independiente.**

Las condiciones socio-laborales.

- **Variable Dependiente**

Su repercusión en la salud del trabajador de la empresa.

1.6 Indicadores.

- **Sociales.**

- ✓ Edad
- ✓ Estado Civil.
- ✓ Estructura Familiar.
- ✓ Vivienda.
- ✓ Salud.
- ✓ Relaciones laborales.
- ✓ Relaciones Familiares.
- ✓ Ocupación.
- ✓ Ingresos.
- ✓ Condición Laboral

- **Variable Dependiente.**

- **Salud de los Trabajadores.**

- ✓ Accidentes de trabajo.
- ✓ Enfermedades profesionales.
- ✓ Tratamiento de salud.

1.7 Interrogantes Básicas.

- ¿Cuáles son las condiciones socio-laborales de los trabajadores de la Empresa Kola Real?
- ¿Cómo repercuten las condiciones laborales en la salud del trabajador?
- ¿Qué alternativa plantea el Trabajo Social?

1.8 Justificación.

La alta incidencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, es para la empresa, un problema

La salud de los trabajadores, no sólo afecta su calidad de vida en el trabajo, sino que también afecta el estándar de vida de la familia y de toda la comunidad; y como empresa, se tiene la clara conciencia que existe la necesidad de salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores. Se realiza la presente investigación, cuyos resultados serán de mucha importancia para la empresa, porque le ayudará a conocer más de cerca la situación de salud de sus trabajadores.

El Trabajo Social buscará el bienestar social, claro está, es una meta, por tanto, este estudio permitirá investigar, diagnosticar,

programar en respuesta a una problemática concreta.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

- ✓ Precisar las condiciones socio-laborales de los trabajadores de la empresa Kola Real de Arequipa.
- ✓ Analizar la repercusión de las condiciones socio-laborales en la salud de los trabajadores de la Empresa Kola Real, Arequipa.
- ✓ Plantear alternativas tendientes a mejorar la problemática que presentan los trabajadores de la empresa Kola Real.

3. CONCEPTOS BÁSICOS.

Crisis Económica:

Situación por la que atraviesa la economía en un país, cuando sobreviene una perturbación de la actividad económica; en general, las crisis económicas se manifiestan por la disminución de la producción, el cierre de empresas, el paro obrero, la reducción de transacciones.

Situación Socio-Económica:

El mismo que se traduce en indicadores relativos a las condiciones socio-laborales y su repercusión en la salud de los trabajadores.

Bienestar Social:

Es el estado que alcanza y experimenta un individuo al satisfacer sus necesidades de un modo compatible con la dignidad humana.

Familia.

Es la célula básica de la sociedad y forma principal de la organización de la vida personal, basada en la unión matrimonial y el vínculo de parentesco, es decir, en las relaciones de hombre y mujer, entre padres e hijos, hermanos y hermanas.

Empresa.

Es el organismo en el que, bajo la dirección del empresario, son combinados los diferentes factores de producción

Salud.

La salud la concebimos, como un proceso dialéctico, biológico y social, producto de la interacción entre el individuo y el medio ambiente, influido por las relaciones de producción en una sociedad dada y que se expresa en niveles de bienestar y eficiencia física mental y social.

4. HIPÓTESIS.

Dado que la actual crisis económica, ha deteriorado la calidad de vida de los trabajadores, “es probable que las condiciones socio-laborales repercutan en la salud de los trabajadores de la Empresa Kola Real”, Arequipa-2014.

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

Al respecto, no existe ningún trabajo presentado de esta empresa ni sobre el tema.

II. MARCO TEORICO

1. EMPRESA.

1.1 Concepto.

La Empresa es una organización con fines de lucro, que puede ser de diversa naturaleza jurídica y diferentes objetivos de producción.

“Es una realidad viva de la estructura económica y constituye el elemento coordinador de la producción de nuestro sistema económico,

realiza la coordinación de los elementos personales y materiales necesarios para la producción, sujetándolos a una dirección común, ordenándolos en el espacio y en el tiempo, para conseguir el fin económico propuesto".¹

"Es el organismo en el que, bajo la dirección del empresario, son combinados los diferentes factores de producción con miras a la producción de un producto o a la prestación de un servicio".²

Desde el punto de vista económico, la empresa es la organización de los factores de producción (capital y trabajo), con el fin de obtener una utilidad.

1.2 Tipos de Empresa.

Según el capital de la empresa, éstas pueden ser:

¹ CHOVÍN, Francisco. "Organización del Comercio de Empresa". Editorial Ateneo. Buenos Aires. Argentina. 2000.

² IDEM..

A. Estatales,

Estas empresas que nacen por decisión del poder público del Estado en función de la utilidad o interés social, con el fin de promover la economía del país, alcanzar los objetivos de desarrollo y seguridad nacional.

B. Privada.

La propiedad de la empresa estar en manos de una o varias personas. La dirección de ésta se encuentra a cargo de los mismos dueños o personas nombradas por ellos.

Las utilidades son distribuidas entre los socios, es la finalidad de este tipo de empresa.

Según la **Magnitud de sus operaciones**, tenemos:

Las Grandes Empresas.

Son las que han invertido en sus negocios elevados capitales, contando con plantas locales, equipos de gran magnitud.

Sus operaciones comerciales y fabriles son de importante crecimiento.

Empresas **según su grado de dependencia con respecto a otras formas:**

✓ **Nacionales.**

✓ **Extranjeras.**

Las nacionales son las que constituyen su capital en el país, cualquiera que sea la nacionalidad de los dueños de acuerdo con la legislación laboral local.

1.3 Características de la Empresa.

En toda empresa se encuentra las siguientes características:

- **Unidad.**

La empresa constituye en sus fines internos, una individualidad perfectamente distinta y diferenciada.

- **Personalidad.**

La individualidad se complementa por el reconocimiento de su personalidad

- **Responsabilidad.**

Deriva de su personalidad, responsabilidad tiene manifestaciones externas y de relación con otras empresas con individuos y con las instituciones políticas.

- **Domicilio.**

La empresa debe tener una sede o núcleo principal donde legalmente puede ser requerida al cumplimiento de sus obligaciones.

- **Administrativo.**

Se manifiesta por la tendencia a obtener un producto final y el conjunto de previsiones y determinaciones que la empresa ha de tomar a

este fin, para lograr un beneficio máximo, dentro de la empresa y de la ley laboral.

- **Organización.**

Es propio y característico de cada empresa, es establecimiento de una serie de relaciones entre sus distintos elementos.

- **Autonomía.**

Consecuencia de su individualidad, la empresa es autónoma.

1.4 Políticas Sociales del Estado en el Sector Empresarial.

Son las leyes que ampara a toda empresa peruana, la Ley General de Industrias N°2340, emitida por el Ministerio de Industria y Comercio, expresa:

- Promover la generación y el mantenimiento de la riqueza sobre la base del trabajo, la inversión la productividad.

- Estimular la productividad del trabajador y del capital, aprovechando las ventajas comparativas de la plena utilización de estos recursos.
- Fortalecer las relaciones del trabajo y el capital en la actividad industrial
- Garantizar la estabilidad jurídica de la empresa

1.5 Principios Básicos.

Art 2.- Es función del Estado planificar normas, promover y proteger el desarrollo de la industria nacional en concordancia con los objetivos de la presente ley y la Constitución del Estado. Asimismo, el estado armoniza la política industrial con la de los diferentes sectores consultando y compatibilizando criterios, estimulando al diálogo y la participación de los mismos.

Art 3. El Poder Ejecutivo en conformidad con el Artículo 113 de la Constitución y las normas legales vigentes y pertinentes, adopta las medidas que evitan la competencia desleal, los monopolios, el acaparamiento, las prácticas y acuerdos restrictivos en la importación, la producción

1.6 Política Empresarial.

Se determina como las “líneas de acción adoptada por la dirección de la empresa con miras al desarrollo general propio de la organización”.³

Está considerada como actuación que la empresa desarrolla o debe desarrollar para resolver problemas sociales mediante disposiciones que tienden a aliviar o mejorar las situaciones sociales.

1.7 Política Laboral.

³ RANILLA, Juan. “Diccionario de Administración”. Editorial Punto Azul. Lima-Perú. 2007.

Se entiende por política laboral al “conjunto armónico y jerárquico de objetivos que deben perseguirse por parte de los trabajadores, de los empleados y del estado, en beneficio del desarrollo, social y económico, del país e intereses y derechos de los trabajadores y de los empleadores”.⁴

2. SALUD.

5

2.1 Concepto de Salud.

La Organización Mundial de la Salud la define, como: “Un estado completo de bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

“La Salud la concebimos como un proceso dialéctico, biológico y social, producto de la interacción entre el individuo y el medio ambiente, influido por las relaciones de producción en una

⁴ IDEM.

⁵ ORIHUELA P. Víctor. “Diagnóstico General de Salud”. Editorial CELATS. Lima-Perú. 1999..

sociedad dada y que se expresa en niveles de bienestar y eficiencia física, mental y social”.⁶

2.2 Funciones de la Salud Colectiva.

La acción sanitaria, como conjunto de medidas que tienden a asegurar un nivel óptimo de salud de la población, se dirige a cumplir cinco funciones Básicas; Promoción, prevención recuperación, rehabilitación y reubicación social de las personas con problemas de salud en cualquiera de ellos existe el intento de prevenir.

LEAVELL Y CLARK, señala tres niveles de prevención:

- Prevención inespecífica o promoción de la salud.
- Prevención específica.
- Diagnóstico temprano y tratamiento eficaz.

⁶ Ministerio de Salud. “Atención Primaria de Salud”. Editorial Género. Lima-Perú. 2009.

2.3 Salud Preventiva.

A. Concepto.

Se le define como: “El conjunto de actividades y medidas anticipadas a la enfermedad y sus riesgos, actuando sobre el ambiente y los individuos”.⁷

Implica que está dirigida a la población para evitar que esta corra riesgo de enfermar.

B. Niveles Preventivos.

- **Prevención Primaria.**

Mediante la educación sanitaria cuando esta promueve la salud a fin de que el usuario asuma responsabilidades como agente de su propia salud y protege evitando la ocurrencia de las enfermedades mediante

⁷ DUBOIS, S. “Atención Primaria y Desarrollo de Servicios de Salud”.. Editorial Cartago. Cuzco-Perú. 2000.

actividades y medidas como:
inmunizaciones, exámenes de salud, higiene personal y ambiental etc.

- **Prevención Secundaria.**

- ✓ Está dirigida a detectar y diagnosticar precozmente la enfermedad, asegurando el tratamiento inmediato y previniendo la difusión de enfermedades transmisibles complicaciones, secuelas y muertes
- ✓ Estos niveles preventivos no se dan por separado sino que configuran una unidad en salud.

3. ENFERMEDAD.

3.1 Concepto.-

Se conceptualiza como el trastorno del funcionamiento de los órganos del cuerpo que presenta una serie de síntomas característicos.

3.2 Salud y Seguridad.

La seguridad conlleva calidad de seguro, libre de riesgo y sin la existencia de peligro.

Sin embargo, por las características del trabajo, existen determinadas situaciones que afectan la salud del trabajador. Las más frecuentes, según Samamé Boggio, son:

a. Lesión.

Daño sufrido por el organismo humano como consecuencia de un accidente, pueden ser leves hasta fatal.

b. Actos inseguros y condiciones inseguras.

Es la exposición innecesaria al peligro, apartándose de los procedimientos y prácticas

normales o establecidas y esto se producen por imprudencia o irresponsabilidad del trabajador.

c. Accidente

El accidente se define como la ocurrencia de un hecho no planeado, que sucede sin control y que es indeseable y que produce la interrupción de la actividad o función.

El prevenir los accidentes y las lesiones personales, debe ser un objetivo primordial, todos los accidentes son evitables, no se les puede considerar como una consecuencia inevitable necesaria de un proceso industrial cualquiera.

Todo accidente debe ser considerado, por pequeño que sea como señal, un síntoma, que algo anda mal en el proceso productivo.

4. SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.

4.1 Concepto.

“Es un proceso por el cual un trabajo de cualquier naturaleza, magnitud o forma, se efectúa sin originar daños o lesión (mentales, físicos o de otro tipo), a la persona o personas encargadas de efectuar dicho trabajo y también sin dañar, ni destruir la maquinaria, equipo e instalaciones empleadas en ese trabajo”.⁸

A través de la seguridad se debe velar por la integridad física del trabajador y conservar en buenas condiciones toda las condiciones materiales herramientas, etc. así de ambas partes y de esta forma contribuir a una óptima producción.

4.2 Principios de la Seguridad Industrial.

A. De orden Social.

El deterioro de la salud, muerte o invalidez del ser humano,

⁸ Organización Panamericana de la Salud. “Educación Médica y Salud” . Washington. Editorial Talleres Gráficos. 2007.

B. De orden Moral.

No es aceptado por la sociedad atentar contra la vida humana.

C. De Orden Económico.

Cualquier accidente producido afecta seriamente la producción, y al trabajador.

4.3 Objetivos de la Seguridad Industrial.

- Proporcionar la información necesaria y darles una capacitación adecuada a los trabajadores para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales
- Capacitar para identificar condiciones de riesgo en el centro de trabajo

4.4 La Empresa y la Seguridad Industrial.

“La seguridad industrial está destinada a velar por la integridad física, salud y vida del

trabajador debe favorecer las óptimas condiciones de trabajo de sus trabajadores, específicamente en lo que se refiere a dotar y proteger del equipo de seguridad industrial apropiado de acuerdo a las características del trabajo desempeñado en las instituciones”.⁹

4.5 Higiene Industrial.

“Es el conjunto de actividades orientadas a reconocer, evaluar y controlar los factores que provienen de los lugares de trabajo y que pueden causar enfermedades, disminución de salud o bienestar, e ineficiencia, ya sea en los servidores de una empresa como en los habitantes de una población”.¹⁰

5. Antecedentes Históricos de la Empresa Kola Real.

En Ayacucho Jorge Añaños, Ingeniero agrónomo de profesión y Tania Alcazar, ingeniero químico,

⁹ Instituto Nacional de Salud Ocupacional. “Manual de Brigada de Seguridad Industrial.”. Editorial Mercurio. Lima-Perú. 2009.

¹⁰ IDEM.

casados el primero trabajaba en el fundo de la familia y la segunda en su comercializadora de madera, ferretería y fábrica de licores.

El conocimiento del negocio y el trabajo lo tuvieron desde muy jóvenes durante la época del terrorismo, se recortaron las posibilidades de trabajo fuera del rango urbano, por los riesgos que la seguridad de aquella época. En 1984, la familia Añaños Alcazar, decide iniciar en el negocio de bebidas con la distribución oficial de una marca conocida de cerveza, para el departamento de Ayacucho además, junto con la cerveza se distribuía gaseosa de las marcas tradicionales, esto les dio el conocimiento del mercado de botellas.

En Ayacucho, existía una demanda creciente del consumo de bebidas gaseosas, debido a que se poblaba más con la migración de las provincias. Los precios de los alimentos de primera necesidad subían y los fletes desde la capital hasta la zona Ayacuchana eran excesivamente altos por el pésimo estado de las vías de comunicación. Estos inconvenientes causaron el precio de las bebidas no estuviera al alcance del consumidor de

menores recursos. y ellos representan el 80% de la población Como distribuidores, la familia poseía, envases propios que posibilitaban el reparto de sus productos y con ello se lograba alcanzar buenos márgenes .Esto hizo reconocer la oportunidad de negocio e iniciar la investigación de mercado de gaseosas, visitando pequeños y grandes empresas del rubro, para conocer el procedimiento, equipos con los que contaban y posibles proveedores.

Toma la familia la decisión de empezar su propio negocio, creando una empresa pequeña de acuerdo a sus recursos adquirieron maquinarias de segundo uso se mejoró el proceso y así se cumplió con las normas técnicas de calidad

Buscaron el nombre Kola Real diseñaron la etiqueta La primera botella se produjo el 29 de Junio de 1987.A A partir de esa fecha el otro reto fue definir el canal de distribución y lo hacían directamente.

La aceptación del mercado fue total Kola Real tenia vendida por adelantado la producción de la semana.se ampliaron los sabores piña, limón manzana

mango. En 1989 ESM inicia su expansión y construye una nueva planta en el departamento de Apurímac llegando hasta el Cuzco

Entre los años 1991 y 1992, los hermanos menores se agrupan formando Embotelladora Huancayo en el departamento de Junín.

En 1992 se deciden ingresar a la costa peruana (Huaral) a los dos años ya contaban con botellas propias e incluso con logotipo, y se ofrecía al mercado una mejor presentación calidad, y servicio.

En 1995 se inicia las operaciones de Industrias Cajamarca cubriendo ese mercado

En el 2000 inician las operaciones en Arequipa, cubre el mercado de los departamentos del sur Cuzco, Puno Arequipa, Moquegua; Tacna, Madre de Dios y Apurímac, con el nombre San Miguel del Sur.

Expansión Internacional:

Por la cercanía a la zona fronteriza de Chile, se comienza a exportar y se constituye San Miguel de Arica logrando una buena aceptación

En el 2005, inaugura una nueva planta en República Dominicana, Embotelladora San Miguel del Caribe, para cubrir el mercado Dominicano.

En el 2007 se decide entrar a un mercado nuevo pero mucho más grande Brasil, que actualmente está en pleno proceso de implementación y pronto será inaugurada.

6. VISION.

Ser una organización global que trasciende los tiempos, con presencia de los cinco continentes, centrada en el desarrollo profesional y ético de sus colaboradores, siendo socialmente responsable.

7. MISION.

Satisfacer las necesidades de los consumidores a nivel mundial, mediante la producción y oferta de productos innovadores, con calidad internacional de manera competitiva.

8. LA FAMILIA Y SU ESTRUCTURA.

8.1 Definición de Familia.

Desde el punto de vista Social “la familia es la célula básica de la sociedad, se basa en el parentesco conyugal y consanguíneo la estructura nuclear del patrón social, siendo durante a mayor parte e la historia de la humanidad, la unidad económica de la sociedad”.¹¹

También se la define, como: “La familia es la forma empírica y observable del sistema de género a través de la cual las personas organizan su sexualidad y reproducción”.¹²

¹¹ SUBIRÍA, Ricardo. “Sexualidad Humana y Vida Familiar”. Editorial Universo. Lima-Perú. 2006.

¹² IDEM

En el sentido más restringido se considera que la familia es: “un grupo de personas unidas por lazos de matrimonio, de sangre o de adopción que viven en una misma casa, que interactúan entre sí, mediante sus respectivos papeles familiares y sociales”.¹³

Estos conceptos permiten afirmar que la familia en la sociedad, es el núcleo esencial para la organización de la vida de las personas, y en ellas se cultivan valores, costumbres, hábitos y principios de vida que subsisten a través de las generaciones.

8.2 Dinámica Familiar.

La dinámica familiar se refiere al funcionamiento de la familia en términos de roles, división del trabajo y tipos de interacción entre ellos.

8.3 Estructura Familiar.

¹³ IDEM.

La estructura familiar se refiere al número de miembros y tipo de lazo de parentesco existente entre ellos .

Son personas unidas por lazos de parentesco ya sea sanguíneo de alianza o ritual.

8.4 Tipos de Familia Según su Composición.

a) Familia Nuclear:

Compuesta por el padre, la madre y los hijos que es lo que predomina en nuestro país.

b) Familia extensa:

Constituida por una familia nuclear junto a la cual residen otros familiares.

c) Familia Compuesta o Agregada:

Compuesta por parientes, e incluso puede estar integrado por amigos.

d) Familia Incompleta:

Constituida por un solo progenitor (padre o madre) y los hijos, incluso en la familia extensa.

8.5 Funciones de la Familia.

➤ Función Protectora.

La familia es el refugio material y moral de sus miembros, su carencia trae la infelicidad, y la inestabilidad familiar,

➤ Función Económica.

La adquisición de recursos juegan un papel importante en el trabajo de uno o de ambos padres, desarrollando sus actividades y habilidades a fin de emplearlas adecuadamente

➤ Función Biológica.

Se refiere a la continuación de la especie, se inicia en la herencia genética, continuando con el nacimiento y crianza de los hijos, brindándoles protección y atención adecuada, como vivienda, educación, vestido, etc.

➤ **Función Educativa:**

El principal deber de los padres es el de educar, y el de los hijos, es la mejor herencia que se puede adquirir.

➤ **Función Sanitaria:**

“Los padres tienen la responsabilidad de la salud de sus hijos, cuando estos dependen de ellos cuidando de su bienestar corporal”.¹⁴

9. TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA.

El Trabajo Social surge con un dispositivo legal a partir de 1963 en que a través del decreto

¹⁴ DIERNA, Rosa. “Género y Familia”. INABIF. Lima-Perú. 2000.:

Supremo 005 especifica que las empresas de la actividad privada comprendidas dentro del alcance del Decreto Ley 14371, incorporen al servicio de Relaciones Industriales un asistente Social diplomado que se encargará de efectuar labores propias de su especialidad en favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo, a esto se agrega que se establece que empresas con más de 100 trabajadores tienen que contar con la presencia de un Trabajador Social.

9.1 Base Legal.

Tiene sus antecedentes en el año 1937, y es durante el gobierno del General Benavides que se promulga el D.L N° 8530 cuyo artículo 80 señala: que en los centros industriales con más de 300 trabajadores será obligatorio la contratación de una asistente social.

El 12 de Julio del año 1965 en el gobierno del Arq. Belaunde Ferry, se promulga el D.S N° 009-65 especificando que: "Las empresas de la actividad privada comprendida dentro de los

alcances del D.L.N° 14371 incorporarán al Servicio de RR.HH un Asistente Social que se encargará de efectuar labores propias de su especialidad a favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo.

9.2 Funciones Básicas Determinadas por la Base Legal.

Funciones básicas inherentes a su especialidad:

- a) Colaborar en la solución de los problemas personales y familiares del trabajador.
- b) Propugnar la participación del trabajador y de sus familiares.
- c) Los servicios RR.HH de las empresas, verán para que Trabajo Social desarrolle programas adecuados que contribuyan a prevenir los problemas que puedan afectar el bienestar del trabajador y su familia.

10. TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL.

Trabajo Social opera principalmente en el desarrollo de acciones para disminución de tensiones y situaciones problemas del trabajador y su familia y en los programas de servicios y beneficios que se ofrecen.

En general dentro de este campo, se realizan diferentes servicios para obreros y empleados de la empresa, abarcando una serie de actividades muy diversas. Para ello el Trabajo Social asume la guía orientadora del método científico que concretiza el diseño metodológico,, y es en esa medida, que la metodología empleada, es esencialmente una metodología de acción dado que está dirigido a ejecutar acciones para conocer mejor y actuar mejor. Para ello cuenta con procedimientos y técnicas que en su conjunto forman herramientas de trabajo de la profesión y realizan con eficacia su acción.

10.1 Objetivos del Trabajo Social Empresarial.

➤ Generales.

- ✓ Contribuir en el logro del bienestar social de trabajador y su familia (se entiende por Bienestar a la valoración del ser humano y su realización plena y creadora)
- ✓ Promoción del trabajador y su familia para el logro de mejores niveles de vida a través del desarrollo de actividades o niveles asistenciales, promocionales y de capacitación.
- ✓ Consolidar una adecuada integración entre los diferentes estamentos y sectores de la empresa.
- ✓ Propiciar canales de comunicación en correspondencia con los niveles jerárquicos establecidos en el Organigrama de la empresa.
- ✓ Fortalecimiento del sentido de identificación y solidaridad entre trabajadores y de éstos con la empresa.
- ✓ Proyección de la buena imagen de la empresa.

10.2 Funciones Básicas en el Sector Empresarial.

A. Educación Social.

Supone la elevación del nivel de conciencia, de manera que el hombre logre comprender la situación completa en la que se encuentra, expresar sus verdaderos intereses y crear formas de acción para concretizar los mismos. Está dirigida a lograr también la capacitación social y técnicas para el desarrollo de aptitudes y habilidades que lleven al trabajador a hacerse responsable de las tareas de su cambio y mejora.

B. Investigación Social.

La investigación tiene como objetivo: Investigar la realidad social, las instituciones de bienestar social y el campo de acción profesional que le posibilite tanto elaborar estudios, conceptos, y diagnósticos sociales sobre los diversos problemas específicos aportando

elementos de la realidad social de los usuarios de sus familias y de la profesión misma..

C. Planificación Social.

Que contribuye a diseñar políticas de bienestar a este nivel el Trabajador Social participa activamente en los procesos de planeamiento, con la familia de orientar la formulación de los objetivos, la fijación de metas y favorecer en lo posible la participación a niveles más específicos. Permite tomar decisiones, determinar objetivos, metas y formular proyectos y programas de acción que involucren la participación del trabajador en la solución o prevención de situaciones problemáticas concretas.

D. Asistencial

Que consiste en la prestación de servicios directos e inmediatos, a nivel individual, familiar y grupal.

11. EL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO.

“Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervenculados”.¹⁵


El grupo para el Trabajo Social es un recurso para el conocimiento y la acción, que nos permite la investigación de su problemática decisiva en la planificación, ejecución y evaluación, es decir, que el Servicio Social interviene científicamente en las situaciones problema, aplicando el proceso metodológico y sus miembros son sujetos de acción que centrando el grupo en sí mismos buscan la promoción interna de sus miembros.

El TRabajador Social, sólo asume el rol de coordinador ayudando a reflexionar y actuar, abordando los obstáculos mediante la concientización y capacitación mutua. Se debe crear una dinámica interna que colabore a los miembros del grupo de manera activa, crítica y responsable a través de su propia participación y una dinámica externa que permita relacionarse con otros grupos en movimientos globales de cambio.

¹⁵ OLMSTAD M.M. “El Pequeño Grupo”. Editorial Paidós. Buenos Aires-Argentina. 2008.

11.1 Principios Básicos.

Que pueden servir de guía y orientación para el aprendizaje del trabajo en grupo:

- 
- . Ambiente.
 - . Reducción de la Intimidación.
 - . Liderazgo Distribuido.
 - . Formulación de objetivos.
 - . Flexibilidad.
 - . Consenso.
 - . Comprensión del Proceso.
 - . Evaluación Continua.

11.2 Objetivos.

A. Restauración de las relaciones sociales a un nivel óptimo de funcionamiento.

La acción puede ser curativa o rehabilitadora. En sus aspectos curativos busca identificar, controlar o eliminar los factores que en el proceso de interacción han causado el problema. En sus aspectos rehabilitadores intenta reconstruir y/o organizar los patrones de interacción que están dañados y construir otros nuevos.

B. Prevención

Incluye tres líneas de acción.

- Movilización de la capacidad latente del individuo y del grupo para actuar.
- Reorganización de los recursos sociales existentes.
- Creación de recursos individuales y sociales para promover, mejorar y facilitar el proceso de interacción.

Este objetivo es eminentemente educativo, lanza al servicio social de grupo a la problemática del desarrollo, en tanto, capacita a individuos,

grupos y comunidades para hacer agente del cambio social.

Entre el Individuo–Grupo–Comunidad, existe una estrecha relación pues permite una mayor formulación de intervención.

11.3 Características del Grupo.

- Conjunto, conglomerado cierto número de individuos.
- Conciencia de grupo, es decir tienen una percepción colectiva de unidad, identificación de unos con otros.
- Un sentido de participación en los mismos propósitos donde los miembros tienen el mismo objetivo, modelo, metas, ideales, etc.
- Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades, es decir los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr los propósitos.
- Acción recíproca, los miembros se comunican unos con otros.

- Habilidad para actuar en forma unitaria, desaparecen las individualidades para dar nacimiento al grupo unitario.
- Interacción regulada alrededor de valores y creencias compartidas o semejantes.

11.4 Tipos de Grupo.

- 
- Grupo Primario.
 - Grupo Secundario.
 - Grupos Naturales o Espontáneos.
 - Grupos impuestos.
 - Grupos Motivados.
 - Grupos Formales – Informales.
 - Grupos Homogéneos – Heterogéneos.
 - Grupos Abiertos – Cerrados.

-
- Grupos Organizados – Desorganizados.

11.5 Etapas del Proceso de Grupo.

➤ Etapas de Formación.

➤ Etapa de Conflicto:

El conflicto toma las siguientes formas:

✓ De oposición:

Los miembros se convierten en adversarios.

✓ De competencia:

Afán de sobresalir anulando a otro o de alianza para fortalecer en la oposición.

➤ Etapa de Organización

División del trabajo, la aparición de líderes, adquisición de mayor responsabilidad, la identificación con el grupo expresado en "nuestro grupo".

➤ **Etapas de Integración.**

Los diferentes roles se hallan suficientemente ajustados entre si, el grupo funciona como una unidad productiva, cuando las relaciones interpersonales son primarias o próximas a hacerlo.

➤ **Etapas de Declinación.**

Hay disminuye el interés de los miembros. se aprecia una mayor inasistencia y menos dedicación al grupo.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

Técnicas:

Las técnicas a utilizar serán la entrevista estructurada y la investigación documental.

Instrumentos:

- Encuesta.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.

2.1 Ambito Geográfico.

La presente investigación será ejecutada en la Empresa Kola Real de Arequipa.

2.2 Unidad de Estudio.

La presente investigación se realizará a los trabajadores de la Empresa Kola Real de Arequipa .

2.3 Universo y/o Muestra.

El Universo es de 200 trabajadores

Para el desarrollo de la investigación se tomará una muestra de 80 trabajadores que solicitan permisos por motivo de salud.

2.4 Temporalidad.

La presente investigación se realizó de Julio a Noviembre del año 2014.

2.5 Estrategia de Recolección de Datos.

En las estrategias seleccionadas para el proceso de recolección de datos previstos, se tuvo en cuenta lo siguiente:

Un primer aspecto básico y esencial, es el contar con la aprobación del proyecto de investigación.

Como segundo aspecto de trabajo, se considera la aplicación de encuestas a los trabajadores que presentan problemas de salud.

2.6 Recursos.

A. Humanos.

- Gerente de la Empresa.
- Graduando.
- Trabajadores que presentan problemas de salud.
- Supervisores de cada Area.

B. Materiales.

- Materiales de escritorio.
- Computadoras.
- Otros.

C. Institucionales.

- Oficina de Trabajo Social de la Empresa.
- Universidad Católica Santa María.

D. Financieros.

En la presente investigación los gastos fueron asumidos por la graduando.

2.7 Cronograma.

Se realizó la presente investigación, de Julio a Octubre del 2014, con las siguientes acciones:

- Planteamiento Teórico.
- Planteamiento Operativo.
- Recolección de Datos.
- Sistematización.
- Interpretación y Análisis.
- Informe Final.

II CAPITULO

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

1.- PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Este trabajo de investigación se realizó en la Empresa Kola Real de la ciudad de Arequipa

Presentamos los Cuadros Estadísticos y hacemos la descripción e interpretación para finalmente verificar la hipótesis y el logro de los objetivos, dando a conocer de esta manera la realidad en que se encuentran dichos trabajadores.

CUADRO N° 1

EDAD DE LOS TRABAJADORES

EDAD	F	%
20 a 30 Años	30	38
31 a 40 Años	38	47
41 a 50 Años	7	9
51 a Más Años	5	6
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

En este cuadro se advierte, que el 38% de los trabajadores, tienen edades que oscilan entre los 20 a 30 años; un 47%, entre los 31 a 40 años; un 9%, de trabajadores que tienen de 41 a 50 años; y el 6%, que tienen de 51 años a más.

Estas cifras nos demuestran, que se trata de una población joven y que se encuentra en actividad, en aquella etapa en que sus facultades físicas y mentales están en proceso de óptimo rendimiento. Aspecto que debe repercutir en el progreso cualitativo y cuantitativo de la Empresa.

CUADRO N° 2

SEXO DEL TRABAJADOR

SEXO	F	%
Masculino	80	100
Femenino	-	
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

Podemos observar en el presente cuadro, que con un porcentaje de 100%, son obreros; no habiendo en esta labor, personal femenino.

Esto genera más problemas, porque los hombres son más indiferentes cuando se les presenta alguna enfermedad, demuestran mayor desinterés y espera acudir al hospital cuando ya está más avanzada la enfermedad, y en muchos de los casos, el tratamiento con medicinas tarda más en hacer su efecto.

CUADRO N° 3**LUGAR DE NACIMIENTO**

LUGAR	F	%
Arequipa	35	44
Puno	20	25
Cuzco	15	19
Otros	10	12
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

En forma general, podemos decir, que el 44%, son nacidos en la ciudad de Arequipa; el 25%, en Puno; el 19%, en Cuzco; y el 12%, en otros departamentos, como Tacna, Ilo, Moquegua, etc.

Como vemos, la mayor de los trabajadores son de la ciudad de Arequipa; pero también, si sumamos los otros porcentajes, vemos que la migración a nuestra ciudad ha sido fuerte, porque es considerada un polo de desarrollo.

CUADRO N° 4

ESTADO CIVIL

ESTADO	F	%
Casados	40	50
Convivientes	20	25
Separados	15	18
Solteros	5	7
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

En cuanto a la distribución por el estado civil de los trabajadores, observamos que el 50%, son casados; el 25%, convivientes; el 18%, separados; y en menor 7%, son solteros.

Cabe señalar, que aunque las leyes tratan de unificar los derechos igualitarios entre casados y convivientes, definitivamente, en el caso de casados, gozan de mayor estabilidad y amparo legal, de que la convivencia, pues ésta favorece la posibilidad de desintegración familia

C U A D R O N º 5

GRADO DE INSTRUCCIÓN

INSTRUCCION	F	%
Primaria Completa	23	29
Secundaria Incompleta	19	24
Secundaria Completa	21	27
Técnico	17	15
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

El presente cuadro nos muestra, que el 29% de los trabajadores, tienen Primaria Completa; el 24%, Secundaria Incompleta; el 27%, Secundaria Completa; y el 15%, son técnicos.

Esto nos lleva a afirmar que tienen un bajo nivel educativo, estas son condiciones sociales que no favorecen para la capacitación de los trabajadores.

Esta carencia de instrucción determina, trabajo con insuficiente salario, el mismo que no posibilita

atender el conjunto de sus necesidades, esto crea problemas y preocupaciones familiares, que muchas veces sus miembros no saben resolverlos. Esta situación va a tener consigo conflictos culturales que van a influir en el ambiente familiar, laboral y social.



CUADRO N° 6**NUMERO DE HIJOS**

HIJOS	F	%
1 – 3	48	64
4 – 6	22	29
7 a más	5	7
TOTAL	75	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

Podemos observar en el presente cuadro estadístico, respecto a la carga familiar, predomina en estas familias el número de hijos de 1 a 3, con un 64%; seguido por 29%, que está entre el indicador de 4 a 6 hijos; y un 7%, tienen de 7 a más hijos. Datos que nos permiten afirmar, que la carga familiar es elevada en relación a la situación económica, lo que en muchos casos, lleva al trabajador a laborar en horas extras o sobretiempos, lo cual va en contra de su propia salud.

Estas cifras nos permiten deducir también, que aquí juega un papel importante el nivel de instrucción y cultural, y que de ello, depende la responsabilidad de planificar una familia y asumir la protección moral y material que han de brindar a sus hijos.

CUADRO N° 7

TIEMPO DE SERVICIO

TIEMPO	F	%
1 a 3 años	25	31
4 a 6 años	39	49
7 a más años	16	20
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en el presente cuadro, en lo que refiere al tiempo de servicios, tenemos el 31%, tiene de 1 a 3 años; el 49%, de 4 a 6 años; y el 20%, de 7 a más años de servicios.

La población trabajadora se halla expuesta a la alteración de su estado de salud, porque vienen trabajando hace varios años y su riesgo por las condiciones laborales que tienen, contribuye a que su estado de salud, cada vez se vea, más afectado.

CUADRO N° 8

INGRESO FAMILIAR

INGRESO	F	%
1 SMV	25	31
2 SMV	45	56
3 SMV a más	10	13
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

El presente cuadro, nos demuestran que el 31%, tienen como ingreso un sueldo mínimo vital; el 56%, tienen un ingreso de dos sueldos mínimos; y el 13%, de tres sueldos mínimos vitales. Al respecto podemos decir, que sus recursos económicos son insuficientes para satisfacer, por lo menos, las necesidades básicas de sus familias.

Los que reciben más de tres sueldos mínimos vitales, referimos, que se encuentran en mejor situación económica que los casos anteriores.

Se deduce en general, que la situación económica de estos trabajadores no es buena, siendo esto

también, un condicionante en su estado de salud, no permitiéndoles tener una alimentación adecuada.



CUADRO N° 9

OCUPACION DEL TRABAJADOR

OCUPACION	F	%
Ayudante	40	50
Mantenimiento	24	30
Servicios Auxiliares	16	20
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

CUADRO N° 10

CONDICION LABORAL

CONDICION	F	%
Contratado	20	25
Nombrado	60	75
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

De acuerdo a los resultados, observamos que el 50%, son ayudantes; el 30%, están en el Area de mantenimiento; y el 20%, son auxiliares de servicios.

A esto se agrega, que el 20%; son contratados; y el 75%, son nombrados.

Asimismo, podemos ver que cumplen funciones de acuerdo a la área donde se encuentren ubicados, y esto lo hacen, según las habilidades que demuestren; teniendo también relación con la condición que se encuentren, sean contratados o sean nombrados, esto condicionado en su gran mayoría, por el grado de instrucción.

CUADRO N° 11

HORAS HABITUALES DE TRABAJO

HORAS	F	%
8 Horas	20	25
12 horas	60	75
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Podemos observar, que el 25%, labora 8 horas diarias; y el 75%, 12 horas diarias.

Todos los trabajadores están obligados a trabajar sólo 8 horas diarias, que viene a ser su jornada laboral; pero muy pocos cumplen, lo establecido por normas laborales, y vemos que el mayor porcentaje de trabajadores lo hacen por más de 12 horas, exponiéndose a sufrir accidentes como producto del cansancio.

Los trabajadores tienen derecho a laborar en sobretiempos, pero también es necesario que se tenga presente, con claridad, los riesgos de la jornada larga y la necesidad de contribuir a la seguridad en el trabajo, como forma de prevención de la salud.

CUADRO N° 12

ESTA EXPUESTO AL AMBIENTE

EXPUESTO	F	%
Exposición a ruidos	60	75
Exposición al frío	20	25
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

Se puede observar en el presente cuadro, que el 75%, están expuestos a ruidos; y el 25%, a la exposición al frío.

Todos estos aspectos, van contribuyendo a afectar la salud, ya sea a nivel auditivo, como al frío, como también por la exposición sonora, aumentando así mayor el riesgo de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

CUADRO N° 13

**ENFERMEDADES MAS FRECUENTES DEL
TRABAJADOR**

ENFERMEDADES	F	%
Bronco-respiratorias	20	25
Digestivas	8	10
Osteo-musculares	40	50
Lumbalgia	12	15
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

CUADRO N° 14

HA TRABAJADO SINTIENDOSE ENFERMO

ENFERMO	F	%
Si	55	69
No	25	31
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Se puede observar en el cuadro antes indicado, que el 25%, sufre enfermedades bronco-respiratorias; el 10%, digestivas; el 50%, osteo-musculares; y el 15z%, lumbalgia. A esto se agrega, que el 69%, va a trabajar encontrándose enfermo; y el 31%, no va a trabajar cuando está enfermo.

Estas enfermedades son frecuentes debido a las condiciones laborales en que los trabajadores cumplen su jornada laboral.

La salud es fundamental para la población trabajadora, porque repercute en su capacidad laboral, así como en el bienestar de la familia; y el desconocimiento real o aparente del estado de salud, es una condición social que va en contra del trabajador, porque lo correcto es que estando enfermo no asista a su centro laboral y que reciba su tratamiento respectivo.

CUADRO N° 15

SUFRIÓ ALGUN ACCIDENTE EN EL TRABAJO

ACCIDENTE	F	%
Si	50	63
No	30	37
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACION:

Este cuadro nos muestra, que el 63%, de trabajadores si tuvo accidentes en el trabajo; y el 37%, no ha tenido ninguno.

Como podemos observar, este cuadro nos muestra la alta frecuencia de accidentes de trabajo en la empresa, pero esto también se debe a que por negligencia no se toma las previsiones necesarias.

CUADRO N° 16

EQUIPO DE PROTECCIÓN QUE LES CAUSA
MOLESTIAS

EQUIPO	F	%
Mascarilla	11	14
Guantes	20	25
Tampones Auditivos	30	38
Zapatos de Seguridad	19	23
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Este cuadro nos indica que el 14%, manifiesta que la mascarilla les molesta; el 25%, los guantes; el 38%, los tampones auditivos; y el 23%, las zapatos de seguridad.

El trabajador debe utilizar los equipos de protección y si lo usan es de una forma inadecuada, tal vez por una falta de capacitación. Todo esto, incrementa la posibilidad de adquirir enfermedades afectando de esta forma su rendimiento laboral.

CUADRO N° 17

CONOCE EL MANUAL DE OPERACIONES DE
MÁQUINAS Y EQUIPOS

CONOCE	F	%
Si	30	38
No	50	62
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

El 38%, manifiesta que si conoce el Manual de Operaciones; y el 62%, manifiesta no tener conocimiento de dicho Manual; este es un acto negligente, tanto del trabajador como de la empresa, lo cual puede derivar en accidentes de trabajo.

Todo ello, deja sentada la necesidad de implementar un nuevo sistema de seguridad, y también de capacitación a la población trabajadora.

C U A D R O N º 18

**EXISTEN MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL
TRABAJO DIARIO.**

OPINION	F	%
Algunos	37	46
Ninguno	43	54
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

C U A D R O N º 19

MOTIVOS DE LOS ACCIDENTES LABORALES.

MOTIVOS	F	%
Falta de Capacitación	35	44
Indiferencia de la Empresa	45	56
TOTAL	60	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Podemos observar en el cuadro, que el 46%, manifiesta que existen algunas medidas de seguridad; y el 54%, manifiestan que no existe ninguna.

Asimismo, manifiestan que el motivo de los accidentes es con un 44%, por falta de capacitación; y el 56%, por la Indiferencia de la empresa.

Panorama que posibilita la profundización de la problemática al no utilizar los implementos de seguridad industrial adecuados, y a esto se une, la falta de capacitación, así como también la indiferencia de la empresa en el aspecto de la prevención, tanto de accidentes como de enfermedades.

C U A D R O N° 20

EXPECTATIVAS PARA EL FUTURO

EXPECTATIVAS	F	%
Superar mi estado de salud	16	20
Que se mejore las condiciones laborales	17	21
Mejorar los ingresos económicos	27	34
Poder conseguir un mejor trabajo	20	25
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Vemos en el presente cuadro, que su mayor expectativa está en relación a mejorar sus ingresos económicos; con un 25%, poder conseguir un mejor trabajo; con un 21%, que se mejoren las condiciones laborales; y con un 20%, superar su estado de salud.

Se evidencia que su motivación principal, es mejorar sus condiciones laborales y económicas, siendo conscientes que no son las más favorables; y también su deseo de estar bien de salud, considerando que esto les va a permitir continuar con sus actividades normales y así

poder afrontar todos los requerimientos que tiene su familia y lograr así una familia saludable.

Asimismo, un porcentaje significativo desean tener otro empleo, y esto se debe a que les pagan muy poco y las condiciones de trabajo no son las favorables, es por esto que se encuentran permanentemente enfermos.



CUADRO N° 21

QUE OPINIÓN TIENE DEL TRABAJADOR SOCIAL

OPINION	F	%
Buena	55	69
Regular	20	25
Mala	5	6
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Los trabajadores entrevistados, manifiestan que la labor del Trabajador Social en un 69%, es buena; en un 25%, es regular; y el 6%, manifiesta que es mala.

El considerar como buena la labor del Trabajador Social es importante, porque se observa que hay una valoración sobre el quehacer de la profesional, la atención inmediata repercute en los trabajadores, sintiéndose éstos contentos y satisfechos a pesar de las limitaciones que existe en la oficina. El considerar la labor como regular y mala, demuestra que hay un grupo que está descontento, esto también se debe a que muchas veces solicitan a la oficina cosas que no se les puede satisfacer.

CUADRO N° 22

SERVICIO QUE LE BRINDA EL TRABAJADOR
SOCIAL

SERVICIOS	F	%
Trámites	22	28
Problemas Familiares	34	43
Gestiones	14	17
Solicitud de Préstamos y Fondo Mortuorio	10	12
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de Kola Real, Arequipa-2014.

INTERPRETACIÓN:

Se puede observar en el presente cuadro, que el 28%, realiza trámites; el 43%, problemas familiares; el 17%, gestiones; y el 12%, les ve solicitudes de préstamos y fondo mortuorio.

Se puede interpretar, que los trabajadores tienen una visión favorable de la Trabajadora Social, porque dosifica su acción a nivel de grupo y a nivel individual; si bien es cierto que realiza trabajo administrativo, le da prioridad a la labor educativa, para contribuir a mejorar su estado de salud como también a

su aceptación de la enfermedad y a mejorar su estado emocional.

2. DIAGNOSTICO.

A. Ubicación.

La Empresa de Kola Real se encuentra ubicada en la ciudad de Ayacucho, teniendo su sucursal en Arequipa en el distrito de Sachaca.

Siendo los dueños de dicha empresa, el Ingeniero Agrónomo Jorge Añaños y Tania Alcázar Ingeniero Químico.

Siendo sus límites los siguientes:

Este: Arequipa;

Nor-este: Yanahuara;

Norte: Cerro Colorado;

Sur-este: Jacobo D. Hunter; y por,

Sur-oeste: Tiabaya.

B. Identificación.

- Bajo nivel de instrucción.
- Problemas de salud
- Condiciones laborales negativas

- Accidentes de trabajo
- Jornada laboral extensa
- Falta de capacitación
- Desconocimiento del Manual de Operaciones de la empresa.
- Riesgo de salud
- Bajos recursos económicos.
- Indiferencia de la empresa frente a las condiciones laborales.
- Desconocimiento de seguridad industrial
- Implementos obsoletos
- Elevada carga familiar.
- Reducida Infraestructura.
- Insuficiente asignación de recursos económicos para ejecución de programas preventivos promocionales.

C. Descripción de los Problemas.

- **Insuficiente asignación de recursos para programas de promoción.**

Lo que limita un trabajo de prevención a nivel de los trabajadores y por ende de su familia para la conservación de su salud.

- **Bajos recursos económicos.**

Podemos observar que sus ingresos de los trabajadores son bajos lo que limita sus condiciones de vida tanto para el trabajador como para la familia, lo que origina problemas familiares.

- **Deterioro de la salud del trabajador,**

Como consecuencia de las condiciones laborales que no son las adecuadas para la labor que realizan.

- **Inadecuados y deficientes equipos de seguridad industrial.**

Estando estos en mal estado lo que hace también que el trabajador no los utilice.

➤ **Deficiente capacitación de los trabajadores.**

En muchos de los casos los trabajadores no han sido capacitados para el uso y manejo de los equipos de seguridad industrial

➤ **Limitados recursos económicos y materiales con que cuenta la Oficina de Trabajo Social.**

Lo que limita la implementación de programas de prevención y promoción social.

➤ **Dependencia administrativa de la ciudad de Ayacucho limitando el desarrollo de la empresa.**

C. Priorización de Problemas.

➤ **Problema Esencial.**

Las Malas Políticas laborales hace que las condiciones laborales en que trabajan origine enfermedades ocupacional a esto se une los bajos salarios, dando lugar a una problemática compleja repercutiendo en el estado de salud y por ende en sus condiciones de vida de los trabajadores.

➤ **Problemas Fundamentales.**

- ✓ Deficiente capacitación.
- ✓ Inadecuados equipos de seguridad industrial.
- ✓ Los Bajos recursos económicos.
- ✓ Alto índice de enfermedades.
- ✓ Condiciones laborales riesgosas para la salud.
- ✓ Accidentes de trabajo.

➤ **Problemas Incidentales.**

- ✓ Bajos niveles de Instrucción
- ✓ Irresponsabilidad del trabajador al no usar los implementos de seguridad.
- ✓ Reducida infraestructura.
- ✓ Falta de recursos para programas de prevención y promoción.

3. PRONOSTICO.

De continuar con la problemática detectada, especialmente en lo referente a los problemas de salud e

inadecuado equipos de seguridad industrial, los trabajadores se verán limitados físicamente para desempeñar satisfactoriamente su tarea laboral, repercutiendo en su bienestar personal y familiar, así como también, en la empresa, disminuyendo la producción de la misma.

4. POTENCIALIDADES.

- Trabajadores Jóvenes
- Fortaleza para sobrellevar situaciones adversas a consecuencia de su situación económica y laboral.
- Trabajador Social
- La Graduando

5. LIMITACIONES.

- Diversidad de horarios de trabajo del personal de la empresa.
- Indiferencia y falta de recursos para programas de prevención social

6. PROBLEMA OBJETO DE INTERVENCION.

Deterioro de la salud del trabajador a consecuencia de la falta de condiciones laborales y de capacitación del trabajador.



CAPITULO III

ALTERNATIVA DEL TRABAJO SOCIAL

1. PLAN DE TRABAJO.

1.1 Consideraciones Generales.

Siendo el Problema Objeto de Intervención, los problemas de salud de los trabajadores cuyo porcentaje es considerable planteamos una alternativa de solución para poder afrontar dicha problemática.

Es conocida la problemática que presentan los trabajadores, principalmente a las enfermedades bronquiales, infecto–contagiosas y gastrointestinales.

Es por esto, que lo planteamos, ya que nos permitirá orientar adecuadamente nuestro trabajo, estableciendo además, la relación lógica teoría-práctica de acuerdo a la realidad que se presenta en la institución.

1.2 Fundamentación.

La presencia de enfermedades y de accidentes de trabajo, hace necesario contar con un eficiente sistema de seguridad y capacitación del trabajador, con el propósito de disminuir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y así lograr mejores condiciones de vida a través de una precisa Educación Social, para poder crear conciencia a fin de que cada uno, sea agente del cuidado de su propia salud y de la conservación de un ambiente sano.

1.3 Objetivo General.

Desarrollar actividades preventivo y promocionales, tendentes a mejorar la salud y los accidentes laborales.

1.4 Objetivos Específicos.

- Implementar una política de Seguridad Industrial, que contribuya a mejorar la salud del trabajador.
- Motivar la participación activa de los trabajadores y sus familias en las actividades preventivas y promocionales que se realicen.

1.5 Metas.

- Bajar los niveles de enfermedades y de accidentes.
- Realizar evaluaciones médicas al total de trabajadores a través de chequeos anuales.
- Mejorar las condiciones sanitarias de la empresa

1.6 Políticas.

Se ha de propiciar mayor participación consciente de los trabajadores ante la problemática detectada, a

fin de crear condiciones favorables y positivas para el usuario y la institución.

1.7 Estrategias.

- Propiciar una permanente capacitación y educación a los trabajadores.
- Se desarrollarán actividades para que se concienticen de la importancia de conservar la salud.

1.8 Cobertura del Plan.

Se implementará el trabajo con la totalidad de los trabajadores, claro está, teniendo en consideración sus diferentes turnos.

El presente Plan consta de un Programa y dos Proyectos.

2. PROGRAMA.

“Capacitación y Atención de la Salud del Trabajador”.

2.1 Fundamentación.

El presente programa tiene la finalidad de contribuir en el mejoramiento de la salud del trabajador obrero, considerando las inadecuadas condiciones de trabajo en que desempeñan su tarea laboral.

2.2 Objetivos del Programa.

- Propiciar la capacitación y atención de la salud del trabajador para lograr elevar sus niveles de rendimiento laboral.
- Dar a conocer la importancia de la seguridad industrial para contribuir a elevar el nivel de salud de los trabajadores obrero.

2.3 Ambito de Ejecución.

El presente proyecto estará dirigido a todos los trabajadores.

2.4 Meta.

Que el presente proyecto beneficia al 100%
de los trabajadores de la empresa.

3. PROYECTO N°1:

“Prevención de la Salud”

3.1 Justificación.

Las condiciones laborales afectan directamente la salud de los trabajadores y el desconocimiento de riesgos que provoca los deficientes equipos de seguridad industrial, es por esto, se ha considerado conveniente la realización de este proyecto de prevención, para prevenir y/o detectar casos que requieran tratamiento.

3.2 Objetivos.

- Dar a conocer la importancia de la seguridad industrial para conservar la salud.

- Propiciar la reflexión sobre los problemas de salud causas y consecuencias.

3.3 Actividades de Coordinación.

- Coordinar con la División de Recursos Humanos para su conocimiento y aprobación.
- Coordinar con las diferentes áreas para programar de acuerdo a los turnos.
- Divulgación del proyecto a todos los trabajadores y a la familia.

3.4 Acciones de Motivación.

- Difusión del Proceso de Educación a nivel de los trabajadores :
 - ✓ Periódico Mural
 - ✓ Volantes
 - ✓ Afiches, etc.
 - ✓ Realizar entrevistas de motivación a los trabajadores.

✓ Distribución de invitaciones.

- Elaboración y publicación de artículos referentes a la problemática de la salud.

3.5 Acciones de Organización.

- Formar grupos de trabajadores para que participen en la discusión de los diferentes temas.

- Contenido de temas a tratar:

✓ Conformación de comisiones para dar a conocer acuerdos y sugerencias ante la problemática.

✓ Supervisión.

✓ Sistema de Control.

- Distribución de tareas a nivel de la Oficina de Servicio Social.

- Tomando en cuenta los turnos se efectuará un cronograma.
- Coordinar las fechas que van a salir al examen médico.

3.6 Acciones de Ejecución.

- Asistencia de los trabajadores a su control de salud.
- Realización del Examen Médico:
 - ✓ Ficha de salud de cada trabajador.
 - ✓ Exámenes completos de laboratorio.
 - ✓ Despistaje de Carias Dentales.
 - ✓ Exámenes adicionales
 - ✓ Examen Oftalmológico

- ✓ Exámenes auditivos.

- ✓ Examen Neumológicos

3.7 Acciones de Educación.

- ✓ Elaboración de Boletines Informativos.

- ✓ Realizar un ciclo de capacitación para desarrollar temas, uso, manejo e importancia del equipo de seguridad industrial con la participación de profesionales.

- ✓ Analizar la problemática detectada.

- ✓ Enfoque de la importancia de la participación de los trabajadores en la solución de los problemas.

- ✓ Como prevenir la contaminación Ambiental.

- ✓ Enfermedades Bucales y enfermedades infecto contagiosas.

- ✓ Importancia de la Salud para prevenir Enfermedades.
- ✓ Cómo mejorar las Condiciones de Vida para lograr un Bienestar Individual, Familiar y Ambiental.

3.8 Evaluación del Proyecto.

A. Responsable: La Graduando

B. Técnicas.

- De Motivación.

Periódico Mural, Boletín Informativo, Afiches Motivadores, Volantes, Circulares, Entrevistas con los trabajadores y con las familias.

- De Organización.

Reuniones, análisis grupal, debates, etc.

C. Recursos.

- **Humanos.**

- Equipo de profesionales.
- Graduando
- Delegados por Áreas.

- **Materiales.**

- Afiches.
- Franelógrafos.
- Pizarrón.
- Útiles de Escritorio.

- **Institucionales.**

- Oficina de Servicio Social.
- Empresa Kola Real.

D. Cronograma.

Este proyecto tendrá una duración de 4 meses.

4. PROYECTO N° 2:

“Brigadas de Seguridad Social”.

4.1 Fundamentación.

Considerando que la investigación realizada, nos refleja una inadecuada y deficiente implementación de equipos de seguridad industrial, y a esto se une, la falta de capacitación de los trabajadores para el uso de sus implementos, es que proponemos la conformación de Brigadas de Seguridad Industrial para contribuir de esta manera a su bienestar personal y laboral.

4.2 Objetivos

- Disminuir los riesgos laborales y por ende los accidentes de trabajo educando a los trabajadores sobre seguridad industrial.

- Crear un espacio de reflexión y análisis para los trabajadores para que descubran la importancia de la seguridad industrial

- Propiciar la organización y capacitación de la Brigada de Seguridad Industrial.

4.3 Estrategias.

- Incorporación de la Brigada de Seguridad Industrial al Plan General de la Empresa.
- Motivar la participación de todos los trabajadores.
- Se realizarán entrevistas individuales con el fin de dar a conocer el contenido e importancia y lograr su participación integral en el Programa.
- Seleccionar cuidadosamente la temática que responda a las expectativas y requerimientos de los trabajadores.

4.4 Metas.

Ejecutar las actividades programadas en dicho Proyecto al 100%.

4.5 Programación de Acciones.

• **Acciones de Coordinación:**

✓ Presentación del Proyecto al Gerente para su aprobación.

✓ Divulgación del proyecto.

✓ Con los Jefes de Área de la Empresa.

✓ Establecer contacto con el Instituto Nacional de Salud Ocupacional

• **Acciones de Motivación.**

✓ Motivar a los trabajadores para que participen.

✓ Elaboración de afiches y volantes para lograr su asistencia.

✓ Elaboración del periódico Mural alusivo al tema.

✓ Elaborar y difundir los boletines sobre la importancia de la seguridad industrial.

✓ Difusión para el ciclo de capacitación.

✓ Enviar citaciones a los participantes.

• **Acciones de Organización.**

✓ Organizarlos para la formación del grupo.

✓ Adecuar el local donde se realizará las actividades programadas.

✓ Determinar el día y la hora que se realizará la capacitación.

• **Acciones de Capacitación.**

✓ Análisis de la problemática detectada.

✓ Importancia de la Seguridad Industrial.

✓ Causas y consecuencia del mal uso de los implementos de seguridad.

✓ Accidentes de trabajo.

- ✓ Normas de Seguridad Industrial.
- ✓ Problemas Sociales.
- ✓ Higiene Personal y la conservación del medio ambiente.
- ✓ Importancia de la conservación de la salud.
- ✓ Las buenas relaciones en el Centro Laboral.
- ✓ Medidas de seguridad existentes en la Planta.
- ✓ Se realizará simulacros de amagos de incendio y demás siniestros.
- ✓ Instalación de la Brigada de Seguridad Industrial.
- ✓ Difusión de roles y funciones.

4.7 Recursos:

- **Humanos:**

✓ Jefes de las diferentes Áreas.

✓ Trabajadores de la Empresa.

✓ Graduando.

✓ Ponentes.

➤ **Materiales:**

✓ Útiles de Escritorio.

✓ Manual de Escuela de Padres.

✓ Grabadora.

✓ Rotafolio.

✓ Auditorio de la Empresa.

➤ **Institucionales:**

✓ Sala de la Empresa.

➤ **Recursos Financieros:**

✓ Aporte de la misma Empresa.

4.8 Responsable.

Bachiller en Trabajo Social: Lifei Nidia
Peralta delgado.

4.9 Cronograma.

Tendrá dicho proyecto una duración de 4
meses.


4.10 Procedimientos y Técnicas.

➤ **Procedimientos:**

Implementación de Trabajo Social de
Grupo, como procedimiento metodológico a nivel

de intervención, auxiliado por técnicas de dinámica de grupo.

➤ **Técnicas:**

- 
- ✓ Entrevistas.
 - ✓ Juego de Roles.
 - ✓ Auto conocimiento.
 - ✓ Lluvia de Ideas.
 - ✓ Los Títeres.
 - ✓ Exposición.

4.11 Evaluación.

Se realizará permanentemente para el logro de los objetivos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

La crisis se evidencia en las condiciones laborales y en las políticas de bienestar que se implementan en el sector empresarial. Estando en íntima relación con los bajos niveles salariales, afectando directamente al estado de bienestar del trabajador, y esto también, repercute en la calidad de vida que tiene la familia.

SEGUNDA.

Podemos afirmar que la importancia de la seguridad industrial, radica en la conservación de uno de los aspectos más importante del proceso productivo, es decir, la fuerza laboral, velando por la integridad bio-social del trabajador mediante la aplicación de dispositivos de la seguridad industrial, que los norma y protege; es por ello, que hay que tener en consideración las Políticas de Bienestar Social que

determinen una precisa educación sanitaria, de manera de ir creando una conciencia crítica a fin de que cada uno sea agente del cuidado de la salud.

TERCERA.

Las características que presentan los trabajadores: carga familiar alta, tenemos que el 70% son relativamente jóvenes, sus niveles de instrucción son bajos, un alto porcentaje desconoce el Manual de Operaciones; y así por negligencia, contribuyen a la producción de accidentes de trabajo e incremento de incidencia de enfermedades profesionales. Unido a esto, tenemos las condiciones laborales que son desfavorables para la salud del trabajador.

CUARTA.

La Oficina de Servicio Social, juega un papel muy importante al preocuparse por el bienestar social del trabajador y su familia, que determinan una precisa educación sanitaria, de manera de ir creando conciencia crítica y contribuir a incentivar el sentido

de la identificación de los trabajadores frente a la salud y las relaciones laborales, como elementos básicos en la productividad empresarial.

QUINTA.

La problemática social que presenta la empresa, reclama de importantes y efectivos procedimientos de acción que posibiliten un proceso de Educación Social; el Trabajo Social, es una profesión que aporta a la solución de esas necesidades desarrollando la metodología de investigación–acción.

SEXTA.

La situación de la salud en el contexto global de nuestro país, se ha deteriorado progresivamente como producto de la crisis económica al que la PEA tiene por exceso de trabajo, actitud poco preventiva de la salud, entre otros, generando un incremento de enfermedades en los trabajadores.

SUGERENCIAS

PRIMERA. Es necesario que la Empresa Kola realice en forma permanente Programas de Salud Preventiva a nivel primaria y secundaria dirigida a todos los trabajadores, mejorando las condiciones en bienestar personal del trabajador.

SEGUNDA. Los Programas de Seguridad Industrial deben permitir mayores niveles de prevención y protección de la salud del trabajador y todos deben participar periódicamente y así tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades y capacidades personales.

TERCERA. Implementar acciones a nivel de capacitación sobre seguridad industrial y su repercusión en la salud y desempeño laboral del trabajador a nivel grupal.

BIBLIOGRAFÍA

ANDER EGG, Ezequiel "Diccionario del Trabajo Social".
Editorial ECRO. Bs. As. 1995.

CHOVIN, Francisco "Organización del Comercio de Empresa".
Editorial Ateneo. Buenos Aires.
Argentina. 2000.

DIERNA, Rosa "Género y Familia". INABIF. Lima-Perú.
2000.

DUBOIS, S. "Atención Primaria y Desarrollo de
Servicios de Salud". Editorial
Cartago. Cuzco-Perú. 2000.

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD ACUPACIONAL "Manual
de Brigada de Seguridad Industrial"
Editorial Mercurio. Lima Perú. 2009.

MAISONNUEVE, Jean "La Dinámica de los Grupos".
Editorial Proted. Bs. AS. Argentina.
2001.

**MANUAL DE ORG. Y FUNCIONES DE LA OFICINA DE
TRABAJO SOCIAL.2010.**

MINISTERI DE SALUD "Atención Primaria de Salud". Editorial
Género. Lima. Perú.2009.

OLMSTAD, M. M. "El Pequeño Grupo". Editorial Paidós.
Buenos Aires-Argentina. 2008.

ORIHUELA, Víctor "Diagnóstico General de Salud". Editorial
CELATS. Lima.Perú. 2008.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. "Educación
Médica y Salud". Washington. USA.
Editorial Talleres Gráficos.. 2007.

RANILLA, Juan "Diccionario de Administración". Editorial
Punto Azul, Lima-Perú. 2001.

SUBIRIA, Ricardo

“Sexualidad Humana y Vida Familiar”.

Editorial Universo. Lima-Perú.

29996.



ENCUESTA

DATOS QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA KOLA REAL DE AREQUIPA

1.- EDAD DE LOS TRABAJADORES:

- 20 a 30 Años ()
- 31 a 40 Años ()
- 41 a 50 Años ()
- 51 a Más Años ()

2.- SEXO DEL TRABAJADOR:

- Masculino ()
- Femenino ()

3.- LUGAR DE NACIMIENTO:

- Arequipa ()
- Puno ()
- Cuzco ()
- Otros ()

4.- ESTADO CIVIL:

- Casados ()
- Convivientes ()
- Separados ()
- Solteros ()

5.- GRADO DE INSTRUCCION:

- Primaria Completa ()
- Secundaria Incompleta ()
- Secundaria Completa ()

Técnico ()

6.- NUMERO DE HIJOS:

1 - 3 ()

4 - 6 ()

7 a Más ()

7.- TIEMPO DE SERVICIOS:

1 a 3 Años ()

4 a 6 Años ()

7 a Más ()

8.- INGRESO FAMILIAR:

1 SMV ()

2 SMV ()

3 SMV a Más ()

9.- OCUPACION DEL TRABAJADOR:

Producción ()

Mantenimiento ()

Almacén ()

10.- CONDICION LABORAL:

Contratado ()

Nombrado ()

11.- HORAS HABITUALES DE TRABAJO:

8 Horas ()

12 Horas ()

12.- ESTA EXPUESTO AL AMBIENTE:

Exposición a ruidos ()

Exposición al frío ()

Exposición al calor excesivo ()

13.- ENFERMEDADES MAS FRECUENTES DEL TRABAJADOR:

Bronco-respiratorias ()

Digestivas ()

Osteo-musculares ()

Lumbalgia ()

14.- HA TRABAJADO SINTIENDOSE ENFERMO:

Si ()

No ()

15.- SUFRIO ALGUN ACCIDENTE EN EL TRABAJO:

Si ()

No ()

16.- EQUIPO DE PROTECCION QUE LES CAUSA MOLESTIAS:

Mascarilla ()

Guantes ()

Tampones Auditivos ()

Zapatos de Seguridad ()

**17.- CONOCE EL MANUAL DE OPERACIONES DE MAQUINAS Y
EQUIPOS:**

Si ()

No ()

18.- EXISTEN MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO DIARIO:

Algunos ()

Ninguno ()

19.- MOTIVOS DE LOS ACCIDENTES LABORALES:

Falta de Capacitación ()

Indiferencia de la Empresa ()

20.- EXPECTATIVAS PARA EL FUTURO:

Superar mi estado de salud ()

Que se mejoren las condiciones laborales ()

Poder conseguir un mejor trabajo ()

21.- QUE OPINION TIENE DEL TRABAJADOR SOCIAL:

Buena ()

Regular ()

Mala ()

22.- SERVICIO QUE LE BRINDA EL TRABAJADOR SOCIAL:

Trámites ()

Problemas Familiares ()

Gestiones ()

Solicitud de Préstamos y Fondo Mortuario ()