



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
MODALIDAD A DISTANCIA**

**TEMA:**

**Prevención de Accidentes laborales en el área de producción de la empresa  
Metalmecánica S.A. ubicados en la Ciudad de Guayaquil**

**AUTORA:**

**Velez Iturralde Sonia Alexandra**

**Componente práctico del examen complejo previo a la  
Obtención del título de Licenciada en Trabajo Social**

**TUTORA:**

**Mgs. Carmen Susana Corte Romero**

**Guayaquil - 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por Vélez Iturralde Sonia Alexandra, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano**.

### **TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Carmen Susana Corté Romero, Mgs**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Mgs. Ana Quevedo**

**Guayaquil, 16 de febrero del 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Vélez Iturralde Sonia Alexandra**

### **DECLARO QUE:**

**El componente práctico del examen complejo Prevención de Accidentes laborales en el área de producción de la empresa Metalmecánica S.A. ubicados en la Ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.**

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 16 de febrero del 2018**

**EL AUTOR (A)**

f. \_\_\_\_\_

**Vélez Iturralde, Sonia Alexandra**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

## **AUTORIZACIÓN**

**Yo, Vélez Iturralde Sonia Alexandra**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo** **Prevención de Accidentes laborales en el área de producción de la empresa** **Metalmecánica S.A. ubicados en la Ciudad de Guayaquil** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 16 de febrero del 2018**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**Vélez Iturralde, Sonia Alexandra**

# Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** CP - Velez Iturralde  
**Sonia.docx (D35789483) Submitted:** 2/21/2018 12:46:00  
**AM**

**Submitted By:** jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec  
**Significance:** 5 %

Sources included in the report:

<http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-ies-empresas.html>  
[http://www.paritarios.cl/especial\\_accidentes.htm](http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm)  
<https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/7627/Rinc%C3%B3n%20Larre%252C%20Itziar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM0>

15632.pdf Instances where selected

sources appear: 9



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

**AGRADECIMIENTO**

A mí Dios todo poderoso, sin su bendición y sabiduría no hubiese sido posible alcanzar mi triunfo.

A mis hijas

Por la comprensión en momentos de ausencia en esta etapa de desarrollo de estudio, agitadora noches sin poder atender sus inquietudes y necesidades, gracias por su paciencia. Por el tiempo que demandó estar sin ellas, tiempo que eran de ellas, Paulett, Danna y Katherine. Mi sacrificio es por ustedes hijas mías.

En memoria de mi madre

Por anhelar siempre que nuestros sueños y éxitos se cumplan, gracias mama que Dios te tenga en tu santa gloria.

A mis profesores y tutora

Mi gratitud por la enseñanza en esta larga etapa de estudio, por su apoyo y confianza, por guiar mis ideas hacia el éxito.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Lcda. Carmen Susana Corté Romero, Mgs**

TUTOR

f. \_\_\_\_\_

**Mgs. Ana Quevedo**

DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Psi. José Salazar Jaramillo, Mgs**

**COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA Y DESARROLLO  
HUMANO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
**PERIODO** UTE B/2017

### ACTA DE EXAMEN COMPLEXIVO

COMPONENTE TEORICO 60%	
PRIMER INTENTO	SEGUNDO INTENTO
NOTA SOBRE10:  3.75	NOTA SOBRE10:  5.67
NOTA COMPONENTE TEORICO 5.67	

**ESTUDIANTE:** VELEZ ITURRALDE, SONIA ALEXANDRA

COMPONENTE PRACTICO 40%			
CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN
NOTA SOBRE10:  10.00  TOTAL: 70%	NOTA SOBRE10:  10.00  TOTAL: 10%	NOTA SOBRE10:  10.00  TOTAL: 10%	NOTA SOBRE10:  10.00  TOTAL: 10%
NOTA COMPONENTE PRACTICO 10.00			

CARMEN SUSANA  
CORTE ROMERO  
Tutor

JOSE GREGORIO  
SALAZAR JARAMILLO  
Miembro 1 del Tribunal

PAOLA XIMENA  
MEJIA OSPINA  
Miembro 2 del Tribunal

ANA MARITZA  
QUEVEDO TERAN  
Miembro 3 del Tribunal



## Índice

1.	Introducción .....	1
2.	Tema General .....	2
2.1.	Descripción de la propuesta .....	2
3.	Contextualización .....	3
3.1.	Situación del país sobre la problemática que se abordará en la propuesta .....	3
4.	Marco legal ecuatoriano .....	4
4.1.	Contexto del Campo profesional al que responde .....	5
4.2.	El accionar del Trabajador Social dentro del campo Laboral .....	5
4.3.	Contexto Institucional .....	6
4.4.	Trabajo Social tiene un plan anual de programaciones las cuales son las siguientes: .....	7
5.	Diagnóstico .....	8
5.1.	Metodología utilizada en la investigación diagnóstica. ....	8
5.2.	Investigación Cuantitativa .....	8
5.3.	Casos atendidos por diferentes Tipos de Accidentes .....	9
a)	Accidentes en los que el material va hacia al hombre: .....	9
b)	Accidentes en la que el trabajador va hacia el material: .....	9
c)	Accidentes en los que el movimiento relativo es indeterminado: .....	9
6.	Resultados del Diagnóstico .....	10
6.1.	Descriptivos .....	10
6.2.	AUSENTISMO LABORAL A CAUSAS DE ACCIDENTES LABORALES .....	11
6.3.	EXCESO DE CONFIANZA .....	12
6.4.	DESABASTECIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL .....	12
6.5.	EXCESIVO AUMENTO DE TRABAJO .....	13
6.6.	INADECUADA CULTURA DE PREVENCION .....	14
6.7.	PROBLEMAS FAMILIARES .....	15
7.	Análisis o Interpretación Diagnóstica. ....	17
8.	Formas en que la empresa aborda los accidentes .....	18
8.1.	Tabla 2. Matriz FODA .....	19

9.	Propuesta del modelo de Gestión Social, Socio-educativo con una mirada sistémica.....	20
9.1.	Referente conceptual de la propuesta.....	20
9.2.	Accidente de trabajo.....	20
9.3.	La organización Internacional del Trabajo reconoce 4 grandes grupos de causas: .....	21
10.	Objetivo general de la propuesta intervenida.....	21
10.1.	Objetivos específicos .....	21
11.	Modelo de Gestión Social.....	22
11.1.	La propuesta también está basada en el modelo Socioeducativo .....	23
11.2.	Método Trabajo Social con Grupos .....	24
11.3.	Modelo Sistémico .....	24
12.	Propuesta de Temáticas para el Plan de Trabajo Socio-educativo .....	25
12.1.	Plan de trabajo socio-educativo .....	25
13.	Plan Operativo de la Intervención anual .....	27
14.	Plan Operativo Anual.....	27
14.1.	Objetivos específicos .....	27
15.	Bibliografía.....	31
16.	Anexos.....	32
16.1.	Anexo 1 .....	33
16.2.	Anexo 2 .....	34

## **1. Introducción**

En la actualidad, los índices de accidentes se han incrementado en la empresa Metalmecánica S.A.; pues, pese a los esfuerzos que la institución implementa, en la aplicación de las normativas como son: Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional, no ha logrado disminuir los accidentes de trabajo. Sus consecuencias han impactado en la salud de los trabajadores, quienes presentan: estrés, lesiones graves, leves, ausentismo laboral por permisos médicos, entre otras.

Otro aspecto que ha afectado a los trabajadores es la sobrecarga de trabajo, que ha conllevado a la fatiga, desmotivación, deserción y ausentismo laboral. Tema alarmante que ha preocupado al equipo de Trabajo Social y también al área de Recursos Humanos y Directivos.

Además de lo expuesto en párrafos anteriores, en el año 2017 según el Departamento del Seguridad e Higiene Ocupacional de la empresa, existió un porcentaje del 55% de accidentabilidad de diferentes tipos: leves, moderados y graves.

Desde el área de Trabajo Social laboral de la empresa, teniendo presente el bienestar integral de los trabajadores, se busca mejorar las condiciones inseguras en las que están expuestos, promoviendo un ambiente laboral agradable, seguro y libre de riesgos. Además busca incidir en la participación hacia una cultura preventiva.

Ante la situación presentada se propone un plan de acción enfocado en desarrollar capacidades, habilidades y destrezas en los colaboradores. Plan que se pretende implementar en consenso y con la participación de: los Jefes Departamentales, Técnicos de Seguridad, Médico Ocupacional y Trabajo Social; teniendo como objetivo central la prevención, la disminución de accidentes de trabajo e incidir en mejorar las condiciones del ambiente laboral.

La propuesta que se presenta, se construyó guiada desde el modelo socioeducativo y desde el modelo de gestión social con un enfoque sistémico.

En el procesos metodológicos de la investigación realizado para esta propuesta se aplicaron algunos instrumentos y técnicas como: la entrevistas semi-estructuradas, observación participante, fichas de registros, revisión documental, con el propósito de obtener el análisis de los resultados que influyeron en la problemática analizada.

## **2. Tema General**

Propuesta de Intervención de Trabajo Social: Prevención de Accidentes Laborales en el área de Producción de la Empresa METALMECANICA S.A. ubicados en la ciudad de Guayaquil.

### **2.1. Descripción de la propuesta.**

La propuesta responde al modelo de gestión socioeducativo y al modelo de gestión social, con una mirada sistémica; esta propuesta surge de investigación diagnóstica que se ha realizado a 16 trabajadores de sexo masculino, de edades comprendidas entre 25 a 65 años de edad. Alguno de ellos con discapacidad severa e irreversible en un 65 % de su funcionalidad del cuerpo.

En la empresa los jefes departamentales, el Técnico de Seguridad y el Médico Ocupacional, son responsables de los procesos de seguridad y salud ocupacional que protegen la gestión de los trabajadores.

La propuesta presenta un plan de acción anual el cual busca disminuir accidentes de trabajo a través de paquetes de capacitación preventivas y formativas (charlas, videoconferencia, capacitación, inducción, formación, adiestramiento), por lo cual se expone una serie de actividades, basadas en prevenir y tomar las preocupaciones para evitar situaciones y condiciones inseguras, a través de los métodos, técnicas y herramientas expuestas en párrafos anteriores.

Así también, con la colaboración del área de Recursos Humanos se plantea desarrollar mecanismos de coordinación, supervisión y gestiones articuladoras

entre las áreas departamentales que contribuyan a mejorar las condiciones inseguras de los trabajadores. Ya que la empresa Metalmecánica S.A., de la ciudad de Guayaquil”, en su estructura y funcionamiento tiene el propósito de:

- a) Determinar las pautas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollar acciones de actuación para la integración de la actividad preventiva en la empresa, adoptar medidas necesarias, para el cumplimiento lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en su artículo 16.
- c) Disminuir los riesgos a los que está expuesto el personal de la empresa y otras partes interesadas.
- d) Cumplir con las normativas del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST).
- e) Cumplir la conformidad con la Política de SST establecida.

### **3. Contextualización**

#### **3.1. Situación del país sobre la problemática que se abordará en la propuesta**

Según el Programa de Salud Ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de la Salud – OMS (2003), las condiciones de trabajo, para la mayoría de los trabajadores en todo el mundo, no reúnen los estándares y guías mínimos de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la salud ocupacional, seguridad y protección social. En todo el mundo el inadecuado sistema de salud y seguridad ocupacional conduce a muertes relacionadas con el trabajo, accidentes y enfermedades ocupacionales anualmente. La mayoría de la fuerza de trabajo de todo el mundo no tiene acceso a servicios de salud ocupacional.

Según las estadísticas nacionales, publicadas por el Diario El Comercio, se informa que el Instituto de Riesgo de Trabajo, en el año 2014 se reportaron que, en promedio, 42 de cada 1000 trabajadores se accidentan cada año. En el

mundo más de 313 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no mortales, lo que equivale a 8600 víctimas al día. (comercio, 2015)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada día 6.400 personas fallecen debido a un accidente del trabajo, o una enfermedad profesional, y las muertes por esta causa ascienden a 2,3 millones anuales.

En el año 2014, las empresas en el Ecuador, que más reportaron accidentes fueron: servicios sociales comunales (4.626 accidentes), industrias manufacturas (4.133) y el comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes (2.777).

#### **4. Marco legal ecuatoriano**

En 1937, se aprueba la ley sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, en 1964 se incorpora al Sistema de Seguridad Social al Departamento de Riesgos del Trabajo, con la función de otorgar a los trabajadores prestaciones monetarias por accidentes laborales y enfermedades profesionales; en 1975 el IESS emite el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para la población que tenía afiliación y el Estado incluye en el Título IV artículos dirigidos básicamente a la indemnización de accidentes y enfermedades del trabajo para la población no afiliada, que es el segmento de la fuerza de trabajo más numeroso. Posterior a ello se emite el Decreto 2393, aprobado en el año 1986 y de allí en adelante se han expedido una serie de normativas y resoluciones sobre riesgos del trabajo y protección de los trabajadores. En la Constitución Política del Estado, tenemos varios artículos que hacen referencia a la prevención de riesgos laborales, seguridad y salud de los trabajadores, entre ellos, se puede citar el Art. 326, Numeral 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Así mismo, el artículo 326 Numeral 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente

de trabajo o enfermedad tendrá derecho a hacer reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo a la ley Art. 363.

#### **4.1. Contexto del Campo profesional al que responde**

El campo al que responde el Trabajo Social de la empresa, es en el ámbito laboral, el objetivo principal y prioritario es apoyar, asesorar al cliente interno y a la familia en busca del bienestar social. El trabajo social, en la estructura organizativa de la empresa, se encuentra ubicada en el área de Recursos Humanos.

Para trabajar en este campo, se debe tener conocimiento y preparación a nivel conceptual, metodológicos, de investigación, políticas y marcos legales que permitan al profesional ejercer en las áreas como: salud ocupacional, capacitación y desarrollo, asesoría individual, administrativa y Bienestar Social.

«La dinámica actual del Trabajo Social aparece como fruto de una eclosión profesional; hoy perviven, intrincadamente, múltiples formas de ser, de conocer y de hacer en Trabajo Social, alimentadas por enfoques teóricos y epistemológicos también diversos y se han gestado desarrollos por áreas específicas de intervención que han dado lugar a avances en torno a espacios particulares de la praxis profesional» (conets, 2006)

#### **4.2. El accionar del Trabajador Social dentro del campo Laboral**

El Trabajador Social dentro de una empresa tiene como finalidad mejorar el ambiente laboral, fomentar en el trabajador, calidad humana, intervenir con sentido de responsabilidad y corresponsabilidad, asegurando el compromiso en garantizar los derechos de los colaboradores, para que estos no se vean vulnerados.

El Trabajador Social pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, los grupos, y las colectividades de trabajo, hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad industrial en evolución y merced a una acción corporativa, que mejoren las condiciones económicas y sociales”. (Díaz, La intervención social en la empresa: trabajo social y RSE, 2013)

Definición de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales: por tanto, un técnico de RSE, Trabajadora Social en la empresa, trabajara en las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes, su misión es facilitar que todas las desarrollan plenamente potencialidades, enriquezcan con sus vidas y prevengan las disfunciones, por ello, los y las profesionales en Trabajo Social, se conviertan en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan.

#### **4.3. Contexto Institucional**

La empresa Metalmecánica S.A. está ubicada en la ciudad de Guayaquil, es una empresa familiar que cuenta con alrededor de 1500 empleados. Se dedica a fabricación de componentes estructurales prefabricados para obras de construcción o de ingeniería civil de hormigón, tubos, postes, paneles eléctricos etcétera. La empresa cuenta con las diferentes áreas la cual se detalla las siguientes:

- Fundición
- Producción
- Metalmecánica

La Misión de Metalmecánica S.A. es cumplir con los estándares de calidad y todas las normas que regulan la fabricación de prefabricadas de hormigón, nuestros productos están orientados para el sector eléctrico y de la construcción en general, satisfaciendo las necesidades del cliente y entregando un producto de óptima calidad.

A futuro, la empresa se ve como pionera y líder en la fabricación de prefabricadas de hormigón, la más grande y completa, fábrica de postes, para alumbrado público, línea de transmisión y distribución manteniendo los niveles más altos de satisfacción con nuestros clientes

La estructura organizacional está expresada en el siguiente organigrama:



El área de trabajo social se encarga de canalizar las diversas problemáticas sociales que se manifiestan en la empresa, por ello, trabaja en programas de prevención de riesgos laborales para asegurar el bienestar social y laboral de los colaboradores.

La función básica de la Trabajadora Social en la empresa es “facilitar que el personal desarrolle la centralidad de sus potencialidades, por tal motivo somos agentes en convertir el cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidad”.

**4.4. Trabajo Social tiene un plan anual de programaciones las cuales son las siguientes:**

- Programa sobre prevención de drogas y alcohol a adolescentes en colegios de zonas rurales.
- Coordinación con el MSP, para charlas, exámenes de laboratorios.
- Programas de vacunación, para los trabajadores del área de producción, en coordinación con el MSP.

Los principales usuarios del área de trabajo social de la empresa, son los trabajadores que se dedican a elaborar postes metálicos.

**Las necesidades de los usuarios de trabajo social.-** Las necesidades que plantean los trabajadores es aumento de sueldo, que horas extras sean disminuidas, que exista más personal para disminuir la carga de trabajo y apoyo en las diferentes novedades como: en pagos de sueldo, en vacaciones, beneficios de ley, horas extras y, asesoramiento en cuanto a seguridad en salud y Seguridad Social.

**Características de los trabajadores:**

En el área de administración existen tres mujeres y en el área de producción 138 varones, de edades comprendidas entre los 22 a 65 años. Son obreros de escolaridad básica, los tipos de puesto son altamente de producción. El 100% provienen de sectores urbanos populares.

En relación al ejercicio de sus funciones, los trabajadores perciben una situación de alto riesgo para su salud física, por la tendencia a accidentes laborales que se ha detectado. Esto puede traer consecuencias a futuro para su entorno familiar, social y laboral; asimismo, requieren que se atiendan sus necesidades laborales a fin de prevenir los accidentes de trabajo mediante la adecuada prevención de los riesgos laborales que ponen en peligro la salud de los usuarios, por el tipo de tareas que desarrollan en el puesto de trabajo.

## **5. Diagnóstico**

### **5.1. Metodología utilizada en la investigación diagnóstica.**

Para llevar a cabo la investigación diagnóstica, se utilizó el método mixto para el levantamiento de la información: el método cuantitativo y método cualitativo.

### **5.2. Investigación Cuantitativa**

Es aquella en la que se recogen y analizan los datos cuantitativos sobre la variable, estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas. La **investigación cualitativa**, evita la cuantificación, hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas con la observación, se lo hace en contextos estructurales y situacionales.

En la investigación diagnóstica se emplearon técnicas como: entrevistas semiestructuradas, de manera individual, además de la observación participante, y el análisis de FODA. No se realizó ningún tipo de encuesta ni cuestionarios debido al nivel de escolaridad que presenta los trabajadores, quienes en promedio han terminado su educación básica; por este motivo solo se utilizó la observación y las entrevistas. Por otro lado, se utilizó registros de fuentes secundarias, como las fichas médicas sobre las incidencias de accidentes laborales e información cuantitativa del departamento de Talento Humano, sobre los registros de accidentes laborales e incidentes, ocurridos durante el período 2016 al 2017.

Los trabajadores que sufrieron accidentes de trabajo estaban ubicados en el área de producción. El 100% del personal de planta son de sexo masculino.

La muestra utilizada para la parte cualitativa de este diagnóstico, estuvo constituida por 15 casos de trabajadores del área de producción, que fueron en su momento atendidos por Trabajo Social. Todos son de sexo masculino.

Las Categorías Diagnósticas estudiadas fueron:

### **5.3. Casos atendidos por diferentes Tipos de Accidentes**

#### **a) Accidentes en los que el material va hacia al hombre:**

- Por golpe
- Por atrapamiento.
- Por contacto de objetos en el suelo.

#### **b) Accidentes en la que el trabajador va hacia el material:**

- Por pegar contra el objeto.
- Por contacto con materiales.
- Materiales botados en el piso
- Por caída a desnivel (desde escaleras o andamios).
- Por aprisionamiento.

#### **c) Accidentes en los que el movimiento relativo es indeterminado:**

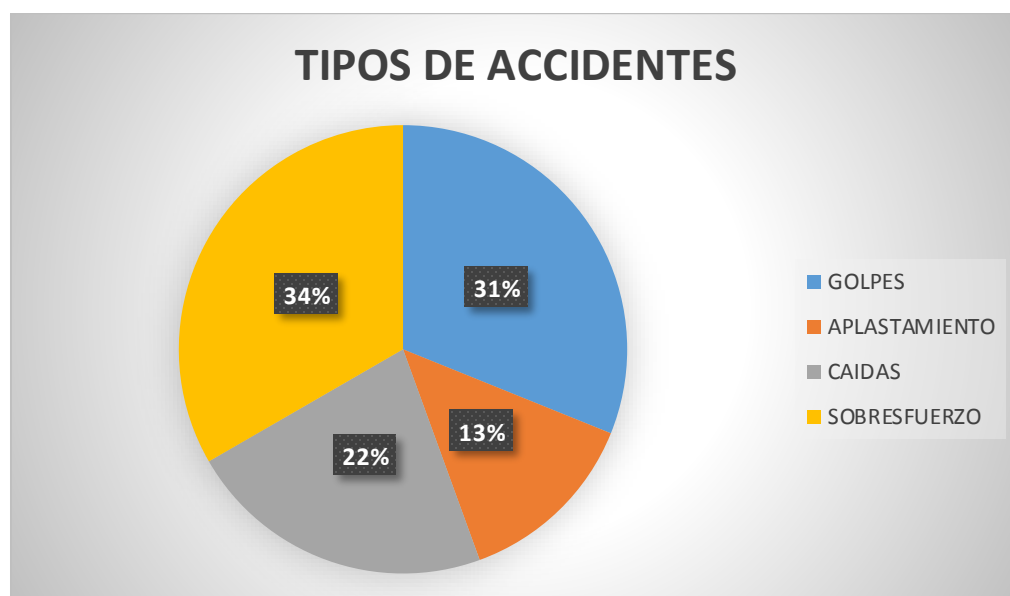
- Por sobre esfuerzo de la actividad.
- Poca información y capacitación de Riesgos Laborales
- Nivel de escolarización
- Desconocimiento de la actividad
- Confianza excesiva de la actividad
- Desabastecimientos de los equipos de protección
- Sobre carga de trabajo
- Inadecuada cultura de prevención
- Problemas familiares
- Tipo de familias de origen de usuarios

## 6. Resultados del Diagnóstico

### 6.1. Descriptivos

En la información recogida por fuentes secundarias existentes en el departamento de Recursos Humano, se identificó la siguiente información:

GRAFICO # 1



**Elaborado:** S. Vélez (2017)

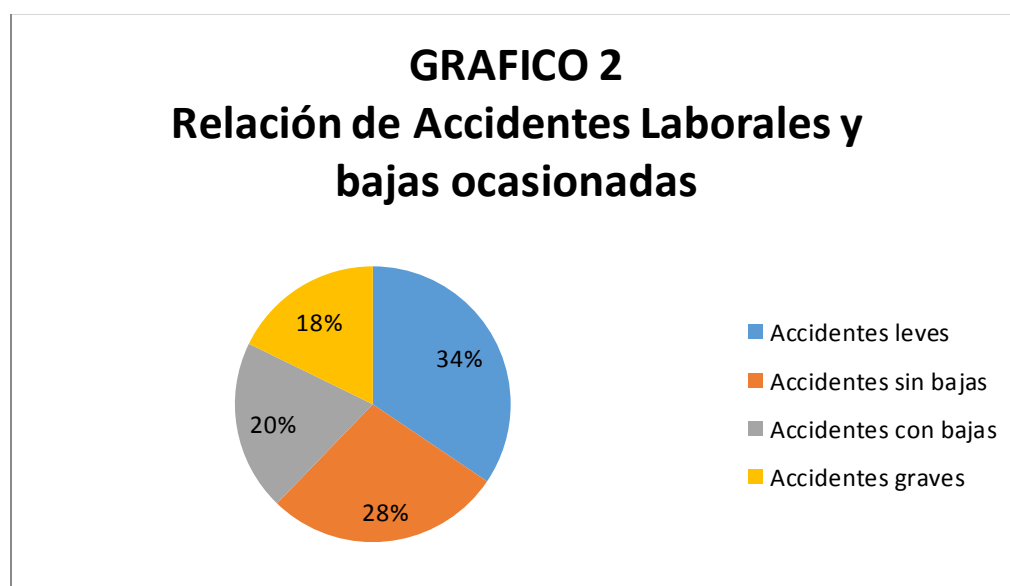
**Fuente:** Propuesta hacia una cultura de prevención libre de Riesgo Laborales

Como se puede observar en el gráfico 1, el tipo de accidente que ocurren en la planta de producción, con mayor frecuencia es el causado por sobreesfuerzo que es el 34% lo que refleja la mayor problemática presentada. El accidente por aplastamiento representa el 31%, mientras que el accidente por caídas por objetos en el piso, constituye el 22% de los accidentes experimentados y el 13% representa los accidentes por aplastamiento de objetos o maquinarias.

## 6.2. AUSENTISMO LABORAL A CAUSAS DE ACCIDENTES LABORALES

En el gráfico 2, se evidencia los tipos de accidentes laborales sufridos por los trabajadores, en relación a los afectos en la jornada de trabajo. Existen ocasiones en que los trabajadores sufren accidentes sin mayor relevancia, acuden a la asistencia médica y vuelven a su jornada laboral, mientras que en los accidentes más mayor complejidad, se dan los días de baja (o permiso o descanso médico).

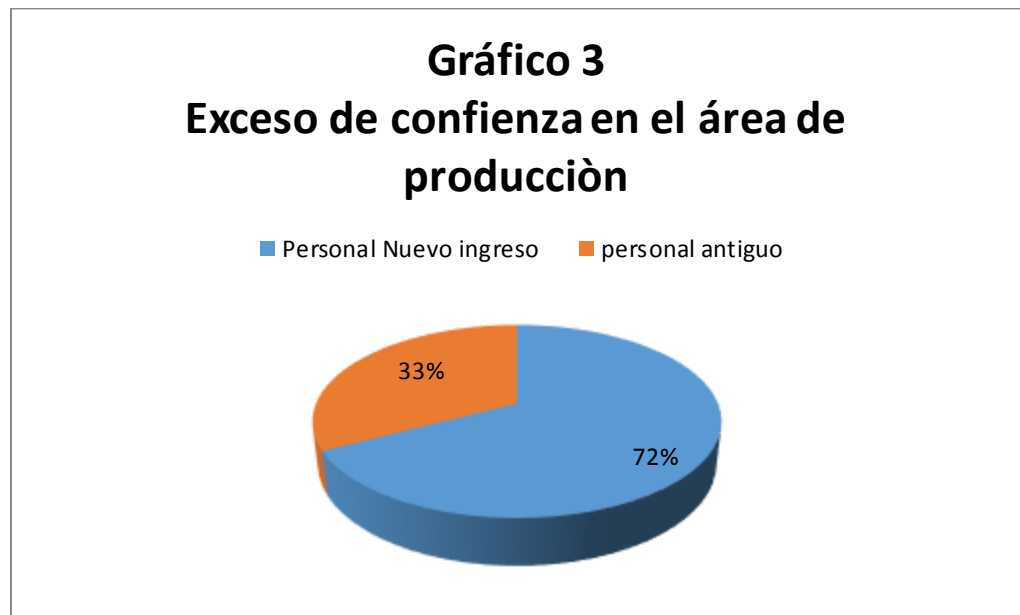
El 34% de los accidentes corresponden a lo denominado como accidentes leves, mientras que el 28% lo constituyen accidentes sin bajas (sin permiso médico). El 20% de los accidentes, corresponden a accidentes con baja hasta de tres días de descanso médico. Existen también bajas de más de 30 días de descanso médico, por accidentes que suponen amputación de miembros u otros con mayor gravedad que es el 18%.



**Elaborado:** S. Vélez (2017)

**Fuente:** Propuesta hacia una cultura de prevención libre de Riesgo Laborales

### 6.3. EXCESO DE CONFIANZA



**Elaborado:** S. Vélez (2017)

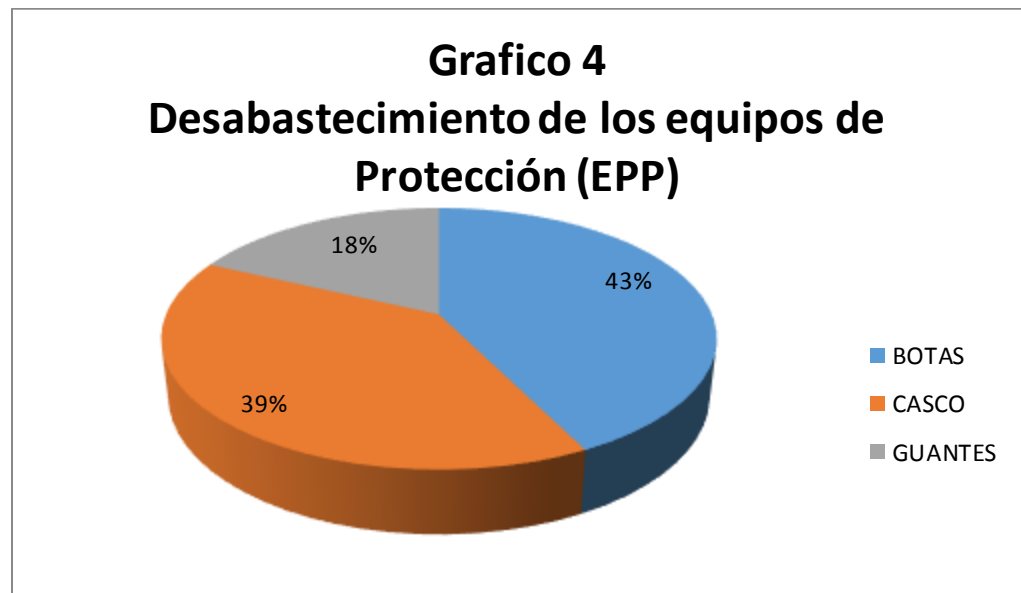
**Fuente:** Propuesta hacia una cultura de prevención libre de Riesgo Laborales

Uno de los estudios que se realizó con el personal de nuevo ingreso, que constituye un 72% de la muestra, tiene exceso de confianza sobre la actividad a realizar y sobre los accidentes de trabajos. Este exceso de confianza se manifiesta en la percepción del trabajo como algo físico, minimizando los riesgos y peligros que la actividad pueda suponer. Indican que “no pasa nada”, mientras que el 33% personal antiguo, por su experiencia anterior, existe exceso de confianza, provocando los riesgos inminentes expuestos en el área de trabajo.

### 6.4. DESABASTECIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Otras de las causas de accidentes laborales en la planta de producción, es la falta del uso de los equipos de protección: Para el 43% no existe el stock de botas de puntas de acero, mientras que el 39%, no utilizan cascos por escases

del mismo. Mientras que el 18% no utilizan los guantes por incomodo que les resulta utilizarlos. El Técnico de Seguridad Industrial, realiza el requerimiento al área de despacho para que este solicite al proveedor, pero el tiempo de demora es mayor de 15 días.



**Elaborado:** S. Vélez (2017)

**Fuente:** Propuesta hacia una cultura de prevención libre de Riesgo Laborales

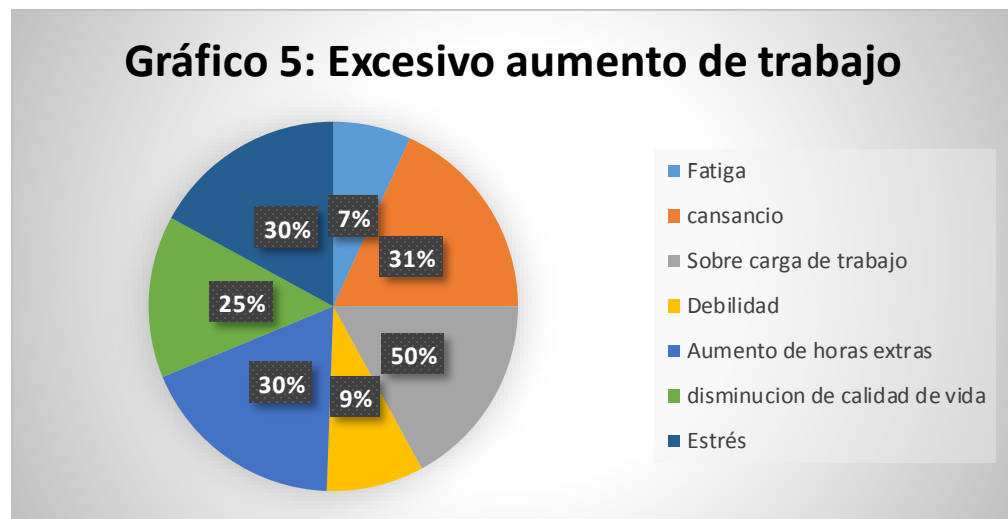
Otras de las causas de accidentes laborales en la planta de producción, es la falta del uso de los equipos de protección: Para el 43% no existe el stock de botas de puntas de acero, mientras que el 39%, no utilizan cascos por escases del mismo. Mientras que el 18% no utilizan los guantes por incomodo que les resulta utilizarlos. El Técnico de Seguridad Industrial, realiza el requerimiento al área de despacho para que este solicite al proveedor, pero el tiempo de demora es mayor de 15 días.

## 6.5. EXCESIVO AUMENTO DE TRABAJO

El exceso de trabajo, por el incremento de la producción y la carga horaria representa un riesgo para el trabajador lo que provoca fatiga, cansancio y

debilidad. Esto se puede apreciar en el gráfico 5 de la siguiente forma: La sobrecarga de trabajo representa el 50% en el personal de producción, el 07% está relacionado con la fatiga, el 30% tiene que ver con el aumento de las horas de trabajo, en el 30% del personal se observa estrés laboral lo que a su vez está relacionado con el 31% del cansancio físico y mental.

Por otro lado se aprecia debilidad en los trabajadores en un 9%, esto tiene que ver con la falta de energía física, lo que ha conllevado a problemas familiares, y la disminución de calidad de vida en un 25%.



**Elaborado:** S. Vélez (2017)

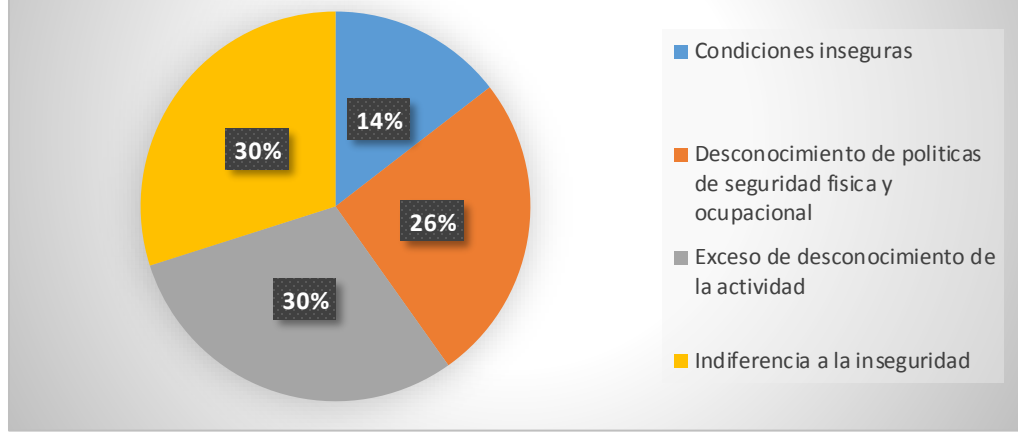
**Fuente:** Disminuir accidentes Laborales

#### **6.6. INADECUADA CULTURA DE PREVENCIÓN**

La planta de producción existe una inadecuada cultura de prevención, debido a que el 26% de los trabajadores desconocen las políticas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, en el 30% existe desconocimiento de la actividad, esto se debe al aumento de la producción, y el 30% es indiferente a las condiciones de inseguridad.



**Gráfico 6: Inadecuada cultura de prevención**



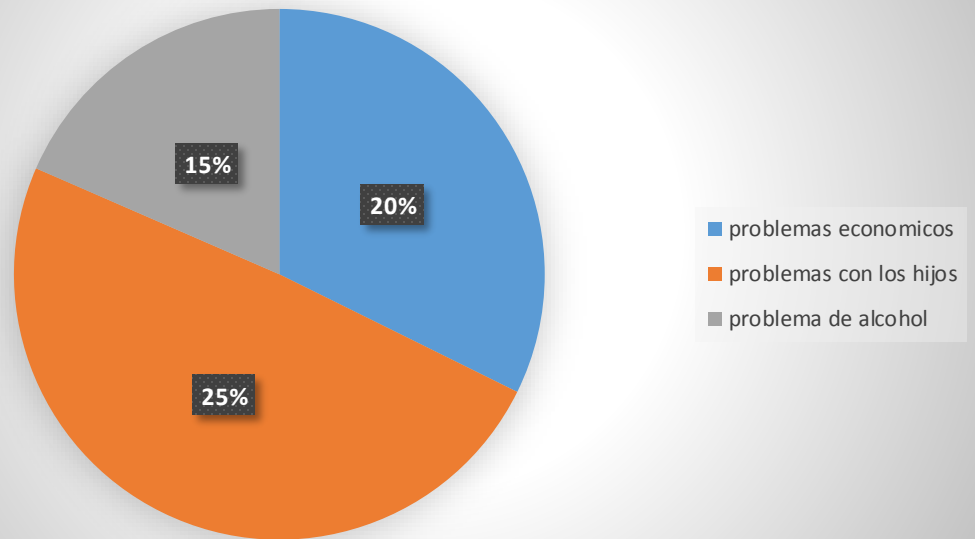
**Elaborado:** S. Vélez (2018)

**Fuente:** Disminuir accidentes Laborales

### 6.7. PROBLEMAS FAMILIARES

Otra causas que provocan accidentes laborales en la planta de producción es por los problemas familiares que tienen los trabajadores, lo que inciden que pongan menos atención a las tareas a realizar, por lo que están preocupados por problemas de dinero y los hijos, tal como se aprecia en el grafico el 25% tienen problemas con los hijos, ya sea por conductas de consumo de drogas y alcohol, el 20% problemas económicos, debido a que la mayor parte de los trabajadores son el sustento económico de sus hogares, y el 15% indican problemas de alcoholismo en el hogar.

## GRÁFICO 7: PROBLEMAS FAMILIARES



**Elaborado:** S. Vélez (2018)

**Fuente:** Disminuir accidentes Laborales

**TABLA No. 1**

TIPO DE FAMILIA	Número de Usuarios
Nuclear	9
Incompleta Monoparental	1
Reorganizada	2
Desorganizada	2
Ampliada	1
Organizada	0
<b>Total de Usuarios</b>	<b>15</b>

**Elaborado:** S. Vélez (2018)

**Fuente:** Propuesta disminuir accidentes laborales

Como muestra la tabla la mayoría de los trabajadores provienen de familias de tipo nuclear, posterior le sigue las familias de tipo ampliada.

## **7. Análisis o Interpretación Diagnóstica.**

Los trabajadores de la empresa están bajo la norma de Riesgo Laboral OHSAS 1801, que señala que el riesgo laboral es una variable en todas las actividades de la organización que influye en oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y ponen en peligro su estabilidad.

En las entrevistas semiestructuradas que se aplicó se encontraron los siguientes **factores de riesgos**:

- a) **Desconocimiento de la actividad**, los trabajadores que sufrieron accidentes laborales, no tienen conocimiento de la tarea a realizar; en su mayoría no poseían experiencia en tipos de trabajo en áreas operativas de producción, como por ejemplo, manejo de maquinarias.
- b) **Sobre carga de trabajo**, se determinó que el cansancio es una de las consecuencias que provocan accidentes de trabajo. Indican los entrevistados que en ausencia del compañero que sufrió una lesión, éstos deben suplir la actividad del mismo, provocándoles fatiga, cansancio e irritabilidad.
- c) **Factores de inseguridad**, indican que el espacio del lugar del trabajo es estrecho, los materiales que se encuentran en el piso son de peligros, se pueden lesionar, resbalar.
- d) **Sobrecarga física**, existe un excesivo esfuerzo en la actividad provocándole fatiga; indican que no hay más personal para que la tarea “no sean tan agotadora”.
- e) **Sobrecarga mental**: existe preocupación de horarios extendidos, lo que provoca irritabilidad y cansancio.
- f) **Falta de atención u omisión** de las actividades a realizar, sus respuestas ante esta situación es que hay exceso de confianza al realizar la tarea.

**g) Desabastecimiento de los equipos de protección:** el personal de bodega indica que los requerimientos de los EPP, son un proceso que atrasa la entrega del mismo. Este desabastecimiento también incide en que los trabajadores sufran accidentes laborales.

Otros factores identificados fueron: el desinterés de colocarse los equipos de protección personal. Los trabajadores indican que no se acostumbran a recurrir a los equipos de protección y los consideran “un estorbo” para su trabajo.

El departamento de Recursos Humanos, preocupado por las ocurrencias de accidentes de trabajo, reforzaron su equipo de Staff, así como políticas y planes de acción para la prevención de Riesgos laborales, en conjunto con asesores de la salud, enfermera, Trabajo Social y Técnico en Seguridad Industrial.

**Según la información recogida, los accidentes se podrían haber evitado** con políticas definidas del sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, contando con un equipo de trabajo comprometido, con programas de educación y planes de acción frente a los riesgos detectados. También se asegura que es necesario desarrollar una cultura preventiva, que debe trabajarse desde la inducción, con el fin de mitigar los riesgos laborales.

Los accidentes de trabajo podrían evitarse si los trabajadores, conocieran las normas, reglamentos y políticas claras, así como también si hubiera difusión de los programas de entrenamiento e inducción al nuevo personal.

## **8. Formas en que la empresa aborda los accidentes**

La empresa cumple con las normativas legales para reportar a la entidad reguladora los accidentes de trabajo, el tiempo reglamentario dentro de los 10 días laborales desde el primer momento en que ocurrió el accidente, a través de la plataforma online de Riesgo de trabajo. Este mecanismo garantiza el goce de los beneficios de la salud, subsidio, etc., a los trabajadores que se presentan en Riesgos de Trabajo.

Frente a los frecuentes casos de accidentes laborales, adopta una cultura de prevención de riesgos de Trabajo, para crear conciencia entre directivos y

jefes departamentales con el compromiso y la participación de todos, para mejorar eficientemente las condiciones de seguridad del entorno laboral.

Se realizó la matriz FODA para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa, según los datos recogidos en relación a los problemas identificados.

### 8.1. Tabla 2. Matriz FODA

Fortalezas	Oportunidades
Empresa con prestigio	Cantidad de procedimientos para ejecutar programas de prevención en riesgos laborales
Sueldo competitivo	Charlas informativas de prevención de accidentes laborales
Beneficios Sociales	Implementación de programas de prevención de accidentes laborales
Prestigio de empresa	Inducción del personal sobre medidas preventivas
Apoyo Institucional	Participación en actividades extra laborales
Debilidades	Amenazas
Desabastecimientos de equipo de protección personal	Accidentes de trabajo
Desinterés en las normativas	Excesiva confianza a la actividad

legales en los técnicos de seguridad en cuanto a	sin previo entrenamiento
Falta de reglamento para manejar adecuadamente los EPP.	Problemas familiares, disminución en compartir relaciones familiares
Sobre carga de trabajo,	Ausentismo, fatiga, cansancio
Trabajador con educación básica	Discapacidad
Perdidas económicas	Falta de control o supervisión de las consecuencias que generan los accidentes laborales
Desconocimiento de la actividad	Disminución de la productividad
Falta de comunicación entre Jefes departamentales	Despido de personal

## **9. Propuesta del modelo de Gestión Social, Socio-educativo con una mirada sistémica.**

### **9.1. Referente conceptual de la propuesta.**

Para abordar las causas y consecuencias que generaron el incremento de índices de accidentes de trabajo, se parte por definir algunos elementos, para obtener mayor comprensión de la problemática que se abordará en la respectiva propuesta:

### **9.2. Accidente de trabajo**

Desde el punto de vista normativo del Reglamento de Seguro de Riesgo del Trabajo Art. 11, un accidente de trabajo es:

“Todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionado con el

puesto de trabajo que ocasione el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata posterior". (IESS & IESS, Seguro General de Riesgo de trabajo, 2016)

### **9.3. La organización Internacional del Trabajo reconoce 4 grandes grupos de causas:**

**1.- Acto inseguro:** Negligencia de una persona lo que padece el principal factor de inseguridad de peligro

**2.- Condición insegura:** es aquella que forma parte del objeto que ha estado directamente ligada al accidente, que podría haber sido protegido o evitado.

**3.- Causas personales:** son causas internas del propio trabajador y causa gran parte de los accidentes

**4.- Medio ambiente:** al igual que las personales, son causas internas del trabajador, pero estas están motivadas por el ambiente social, donde las personas se desenvuelven.

Estos grupos de causas se combinan entre sí y el riesgo de accidente se potencia, por ejemplo, el accidente ocurre cuando al trabajador le aquejan problemas familiares, se distrae en su actividad, es un factor del medio ambiente, que conlleva, a desconcentrarse en la tarea, se convierte en una causa personal, pues por su descuido produce caída de los objetos, esto es una condición insegura; de esta manera cuando ocurre el accidentes que van acompañados por golpes se convierten en una lesión.

## **10. Objetivo general de la propuesta intervenida**

Disminuir los riesgos laborales que causan accidentes de trabajo para incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

### **10.1. Objetivos específicos**

- Fortalecer las capacidades de los trabajadores para el ejercicio eficiente en sus puestos de trabajo.

- Rediseñar participativamente la ruta de abastecimiento y utilización de los EPP.
- Mejorar la calidad del clima organizacional en la dimensión de Seguridad laboral

## 11. Modelo de Gestión Social.

El presente modelo se basa en tres pilares.

- **Transparencia:** es lo que la empresa necesita desarrollar a través de comunicación abierta
- **Confianza.-** es necesario transformar el entorno de trabajo en que la honestidad y la colaboración sean parte de los valores de la compañía.
- **Realimentación.-** en tiempo real, las compañías tienen en marcha los procesos y las herramientas necesarias para que los trabajadores proveen en tiempo real hacer las cosas de una manera directa competitiva y honesta.

Este modelo permite conocer la realidad sobre las problemáticas sociales internas y externas para formar una cultura de comunicación, que sería el elemento estratégico.

Los trabajadores deben actuar de manera corresponsable, pues todos tienen la tarea de concientizar para una mejor manera de actuar frente a los riesgos de trabajo; actuar con responsabilidad, con herramientas , técnicas, que permitan la aceptación del diálogo, formación, capacitación que generen la inclusión social para transformación de cambios con las herramientas a utilizar como: los planes de acción estratégica para el desarrollo de las organizaciones, que sean partícipes con trabajos en equipos, esto mejorará integralmente la calidad de vida.

El modelo de Gestión Social, con este modelo se hace necesario que esté inmerso el enfoque sistémico y el modelo socio-educativo para mejorar los recursos y capacidades, para proveer una excelencia en calidad de gestión y desarrollo de las mismas.



La propuesta responde de 3 grandes líneas que son las causas del incremento de los índices de accidentes: desconocimiento, desabastecimiento de los EPP y sobre carga de trabajo.

El plan está estructurado desde el Modelo de Gestión Social

### **11.1. La propuesta también está basada en el modelo Socioeducativo**

La intervención educativa o también llamadas socioeducativas puede resultar de gran valor para alcanzar con los objetivos de prevención y de salud ocupacional. Las intervenciones educativas se enmarcan en programas de intervención diseñada y planificada que sirve de marco de referencia para la actuación, la intervención necesita siempre concretarse en el seno del programa de intervención con la finalidad que la actuación llegue a los destinatarios en la forma correcta. (Dr. Aguilera v., 2008).

De acuerdo con Gueiler (1997), “la acción socioeducativa es una acción en el marco del sistema post-capitalista. En ese contexto socioeconómico, la acción socioeducativa se dirige a la demandas y necesidades que se originan a raíz de los problemas que aparecen en torno al proceso de producción y reproducción de nuestra sociedad”

En el caso de los accidentes que ocurren en el área de producción, las intervenciones socioeducativas tendrían que mejorar la salud de los trabajadores, el ambiente laboral y la productividad, a través del mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo; mejorar el ambiente de trabajo en un sitio seguro y saludable; desarrollar organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que eliminen los riesgos laborales y soportara la salud y seguridad en el trabajo.

El Trabajador Social debe tener presente los valores y principios en el momento de su accionar en todo momento al realizar su intervención profesional sin descuidar los principios a los que debe apearse al marco ético y el compromiso humanístico con los individuos y grupos sociales objeto-sujeto de la acción social.

Como se explicó en párrafos anteriores que nuestra intervención se basa en los modelos socioeducativo y Sistémico.

### **11.2. Método Trabajo Social con Grupos**

Este modelo ayuda a los individuos a mejorar su funcionamiento a través de experiencias vividas en relación a los accidentes laborales. El trabajar en grupos, es importante, pues ayuda a que los trabajadores tengan mayor confianza y favorece un clima agradable permitiendo que los participantes puedan exponer sus ideas, interrelacionarse e interactuar sobre los problemas que están presentando en su ambiente laboral.

### **11.3. Modelo Sistémico**

Este modelo aborda todo los componentes o elementos son las partes de un todo y no la suma de elementos, cada elemento están en constante relación con los demás, nos permite construcciones participativas a generar cambios por un nuevo estilo de vida, este cambio genera cambio en las otras partes y en el sistema mismo.

De esta forma, puede que el trabajador cometa un error o tome una decisión que parece normal o apropiada, pero cuando se combina con las otras variables, genera el fallo del sistema. La respuesta tradicional pasaría por culpar al trabajador, porque su acción generó el accidente, pero el modelo reconoce que sin los otros bloques que faltan, no habría habido ninguna consecuencia.

Así, se llegan a identificar factores causales que, en base al sistema de correlación puesto en práctica en el proyecto y la obra, pueden aumentar sus efectos.

Una ventaja importante del modelo sistémico es que proporciona una comprensión más completa de las interacciones sutiles que contribuyeron al evento. Debido a que el modelo considera los accidentes como el resultado de combinaciones inesperadas de variabilidad normal, se busca así entender cómo esa combinación pudo generar el accidente y en base a dicho entendimiento se identifican las condiciones latentes o debilidades.

## 12. Propuesta de Temáticas para el Plan de Trabajo Socio-educativo

### 12.1. Plan de trabajo socio-educativo

<b>Tema: conocer las protecciones individuales y la manera de utilizarlas</b>		
<b>Objetivo específico</b>	<b>Proceso metodológico</b>	<b>Resultados</b>
a) Observar en los puesto de trabajo las condiciones inseguras  b) Concientizar a cada trabajador de los peligros inminentes a los que están expuestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inspecciones del Técnico de Seguridad Industrial para el cumplimiento de las normas.</li> <li>➤ Folletería, videos de accidentes laborales</li> <li>➤ Verificación y acciones correctivas.</li> </ul>	Trabajadores motivados con el programa

<b>Tema: Crear y fomentar una cultura preventiva de accidentes laborales</b>		
<b>Objetivo específico</b>	<b>Proceso metodológico</b>	<b>Resultados</b>
Promover grupos/círculos de prevención orientados a la mejora continua en materia de salud y	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aprendizaje a través de charlas sobre riesgos laborales</li> <li>➤ Simulacro de</li> </ul>	En el año, se tendrá funcionando 3 círculos de prevención.

seguridad.	<p>accidentes laborales y como evitarlos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reuniones periódicas entre supervisores, técnico, Trabajo Social para tratar temas de salud y seguridad.</li> <li>➤ Temas de comunicación asertiva. Activa-escucha</li> </ul>	
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Tema: METODOLOGIA DE LAS CINCO S.**

<b>Objetivo específico</b>	<b>Proceso metodológico</b>	<b>Resultados</b>
Mejorar las condiciones de trabajo del personal. Es más agradable y seguro trabajar en un sitio limpio y ordenado	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Minga de limpieza</li> <li>➤ Observación de las tareas</li> <li>➤ Proyección de vídeos hacia la prevención de riesgos</li> <li>➤ Premiación a la mejor área</li> <li>➤ Participación de los colaboradores</li> </ul>	Mantener un buen clima laboral

### **13. Plan Operativo de la Intervención anual**

Se planteó un plan de acción, para prevenir y capacitar a los trabajadores en disminuir los accidentes laborales.

#### **Qué es un plan de acción:**

Un plan de acción es una representación resumida de las tareas y deben realizarse por ciertas personas, en un plazo de tiempo específico, utilizando una variedad de recursos asignados con el fin de lograr un objetivo deseado.  
(kraeger)

#### **Propósito del Plan:**

Permitirá optimizar el uso de los recursos disponibles y el cumplimiento de los objetivos y metas trazada en cada proyecto.

### **14. Plan Operativo Anual**

#### **Objetivo general de la propuesta**

Disminuir los riesgos laborales que causan accidentes de trabajo para incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

#### **14.1. Objetivos específicos**

- Fortalecer las capacidades de los trabajadores para el ejercicio eficiente en sus puestos de trabajo.
- Rediseñar participativamente la ruta de abastecimiento y utilización de los EPP.
- Mejorar la calidad del clima organizacional en la dimensión de Seguridad laboral



<b>2. Reducir el estrés por la sobrecarga de trabajo ocasionado por la carga de trabajo.</b>	<b>Coordinar reuniones con los Jefes departamentales y médicos en salud ocupacional para plantear los efectos que esta ocasionando la sobre carga de trabajo para la búsqueda de acciones o alternativas</b>	Humanos comunicados en carteleras.	Jefes departamentales Trabajadora Social y Médico Ocupacional	100.00															Personal motivado	
	<b>Diseñar un Programa de PAUSAS ACTIVAS, según las actividades que desarrollas los trabajadores</b>		Trabajadora social y Jefe de Recursos Humanos																	
			Trabajadora social Jefe de Producción.																	
<b>3. Mejorar la calidad del clima organizacional en la dimensión de seguridad y salud ocupacional.</b>	Preparación del proyecto de 5 S para todas las áreas de empresa.	Humanos, presupuesto premiación por cumplimiento																	Participación del 75%	





## 15. Bibliografía

- BLASCO, A. J. (10 de enero de 2007). *editorial-club-universitario.es*. (b. y. perez, Productor) Recuperado el 2018, de *editorial-club-universitario.es*: pagina web
- comercio, D. e. (2015). *el comercio*. (Torres, Ed.) Recuperado el mayo de 2018, de Trabajadores . accidentes: <http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>
- conets. (1 de abril de 2006). *revistatabularasa*. (E. L. Melva, Productor) Recuperado el 2018, de revista: <http://revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>
- Diaz, A. (13 de diciembre de 2013). *La intervencion Social en la Empresa: Trabajo Social y RSE*. Recuperado el febrero de 2018, de Social Work: <https://diarioresponsable.com/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse>
- Diaz, A. (13 de abril de 2013). *La intervención social en la empresa: trabajo social y RSE*. Recuperado el 12 de febrero de 2018, de Diario Responsable: <https://diarioresponsable.com/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse>
- Diaz, A. (s.f.). *Diario responsable*. Obtenido de <https://diarioresponsable.com/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse>
- Dr. Aguilera v., M. (24 de noviembre de 2008). *Intervencion Socieducativa y Promocion de la Salud Ocupacional*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, de Comunicacion breves: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9\\_2\\_08/rst09208.html](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_2_08/rst09208.html)
- IESS, & IESS, Seguro General de Riesgo de trabajo. (17 de MAYO de 2016). *Resolucion CD 563, Reglamento del Seguro Genaral de Riesgo de Trabajo*. Recuperado el 14 de FEBRERO de 2018, de Sart. IESS: [http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/norma\\_interactiva/IESS\\_Normativa.pdf](http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/portal/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf)
- kraeger, A. (04 de 10 de 1989). *Ministerio de Salud y proteccion social*. Recuperado el 12 de enero de 2018, de minsalud: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20de%20acción.pdf>

## **16. Anexos**

# 16.1. Anexo 1

## Gráfico de Indicadores de accidentes de trabajo

DERMIGON		INDICADORES REACTIVOS DE SSO													
DERMIGOS DE HORMIGÓN S.A.		POR D.SSO 08 VER 2015 07 09													
Dirección: Km. 15.5 Vía a Dajale		Año: 2017						Fecha: 01-Ene-2017							
Ciudad: Guayaquil															
La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) presenta la siguiente estadística de accidentabilidad 2016:															
Mes	N° de Trabajadores (H)	h-h (h-h)	Horas Trabajadas acumuladas	ACCIDENTE S/N	Accidentes acumulados	Días perdidos por Accidente (D)	INDICE DE FRECUENCIA (F)			INDICE DE GRAVEDAD (G)			TABLA DE FRECUENCIA (T)		
							Mes: c-1	Mes: c-2	Mes: c-3	Mes: c-1	Mes: c-2	Mes: c-3	Mes: c-1	Mes: c-2	Mes: c-3
24	69	30744	30744	1	1	8	0	0	0	0	0	14	0	0	
23	69	30432	78176	3	4	75	0	0	0	412	0	43	0	0	
22	69	44712	120888	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21	69	34776	153694	1	5	1	0	0	0	6	0	14	0	0	
20	69	33020	188784	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	69	30432	232116	1	6	12	0	0	0	66	0	14	0	0	
18	69	30432	261648	1	7	23	0	0	0	159	0	14	0	0	
17	69	33020	294788	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
16	69	30432	331200	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
15	69	34776	305376	1	8	2	0	0	0	12	0	14	0	0	
14	69	31464	307440	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13	69	34776	432216	1	9	2	0	0	0	12	0	14	0	0	
12	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
11	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
10	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
9	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
8	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
7	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
6	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
5	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
4	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
3	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
2	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
1	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
0	69	432216	330976	9	16	128	0	0	0	60	0	0	0	0	
Indice de Frecuencia o Accidentabilidad (F=NxW/h-h)		N= 200000 (Militar) Empresa de 100 trabajadores													
Indice de Gravedad o Severidad (G=DxW/h-h)		D= (Número de Días Perdidos) x 100 (trabajadores)													
Indice de Incidencias o Lesiones Incapacitantes (L=NxW/1000 (N/h) x 1000)		N= Número de lesiones incapacitantes													
Tasa de Riesgo (R=DxW)		D= Número de días de incapacidad (total) x días trabajados													

Tabla Baremo	
Los días de cargo se calculan de acuerdo a la tabla siguiente:	Indice de Gravedad: Representa el número de jornadas perdidas por accidentes durante un periodo de tiempo y el total de horas hombre trabajadas (Tiempo de trabajo).
	Indice de Frecuencia: Representa el N° de accidentes con baja asociados durante un periodo de tiempo y el total de horas hombre trabajadas (Tiempo de trabajo).
	Indice de Incidencia: Este índice es utilizado cuando no se dispone de información. Los días de cargo se calculan de acuerdo a la tabla siguiente:

Naturaleza de las Lesiones	Jornadas trabajo perdido
Muerte	6000
Incapacidad permanente absoluta (PA)	6000
Incapacidad permanente total (PT)	4500
Pérdidas del brazo por encima del codo	4500
Pérdidas del brazo por debajo del codo	3000
Pérdidas de la mano	3000
Pérdidas o inutilidad permanente del pulgar	3000
Pérdidas o inutilidad permanente de un dedo cualquiera	3000
Pérdidas o inutilidad permanente de tres dedos	1200
Pérdidas o inutilidad permanente de dos dedos	750
Pérdidas o inutilidad permanente de un dedo	450
Pérdidas o inutilidad permanente de cuatro dedos	1800
Pérdidas o inutilidad permanente del pulgar y tres dedos	1200
Pérdidas o inutilidad permanente del pulgar y dos dedos	1500
Pérdidas o inutilidad permanente del pulgar y tres dedos	2000
Pérdidas o inutilidad permanente del pulgar y cuatro dedos	2400
Pérdidas de una pierna por encima de la rodilla	4500
Pérdidas de una pierna por encima de la rodilla y debajo	3000
Pérdidas del pie	2400
Pérdidas de la vista (un ojo)	1800
Pérdidas de la vista (ambos ojos)	6000
Pérdidas de todo (uno solo)	6000
Pérdidas de todo (uno solo)	6000
Sumatoria total	3000

GRÁFICOS	
<p><b>NÚMERO DE ACCIDENTES</b></p>	<p><b>INDICE DE FRECUENCIA (F)</b></p>

**16.2. Anexo 2**

**Entrevista**

**1. CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES**

**Adaptado**

**[www.feteugtcy.es](http://www.feteugtcy.es)**

**Delegado de prevención que rellena el cuestionario**

.....

**Fecha en que se completa el cuestionario:**

.....

**1.1.DATOS DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO**

**NOMBRE** \_\_\_\_\_ **Y** \_\_\_\_\_ **APELLIDOS:**

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_

**ANTIGÜEDAD en la empresa:** \_\_\_\_\_ **en el**  
**puesto de trabajo:** \_\_\_\_\_

**PUESTO** \_\_\_\_\_ **DE** \_\_\_\_\_ **TRABAJO/** \_\_\_\_\_ **OCUPACIÓN:**

\_\_\_\_\_

TIPO DE CONTRATO \_\_\_\_\_

## 1.2. DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

NOMBRE:

\_\_\_\_\_

DOMICILIO:

\_\_\_\_\_

Nº DE TRABAJADORES FUNCIONARIOS /  
LABORALES \_\_\_\_\_

MUTUA:

\_\_\_\_\_

## MODALIDAD PREVENTIVA

- *Asunción personal empresario*
- *Trabajador designado*
- *Servicio Prevención Propio*
- *Servicio* *Prevención*  
*Ajeno:* \_\_\_\_\_
- *Servicio Prevé. Mancomunado*
- *Ninguna*

## 1.3 DATOS DEL ACCIDENTE

FECHA: \_\_\_\_\_ HORA DEL DÍA:  
\_\_\_\_\_ HORA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

LUGAR DEL ACCIDENTE

- *En el centro o lugar de trabajo (Nombre y dirección):* \_\_\_\_\_
- *Desplazamiento dentro de su jornada laboral:*  
\_\_\_\_\_
- *Al ir o volver del trabajo:* \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE Y SUS CAUSAS (incluir fotos si es posible)**

---



---



---



---

**OMISIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD**

---



---

***LA OMISIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD SUPUSO UN PELIGRO PARA OTROS TRABAJADORES APARTE DEL ACCIDENTADO. En caso afirmativo indicarlos.***

---



---



---



---

**POSIBLES INCUMPLIMIENTOS DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.**

---

---

---

---

**1.3. DATOS ASISTENCIALES**

**DESCRIPCIÓN DE LA LESIÓN:**  
\_\_\_\_\_

**PARTE DEL CUERPO LESIONADA** \_\_\_\_\_

**GRADO DE LA LESIÓN** leve \_\_\_\_\_ **Grave:** \_\_\_\_\_  
**Muy Grave:** \_\_\_\_\_ **Fallecimiento:** \_\_\_\_\_

**TIPO DE ASISTENCIA:** *Ambulatoria:* \_\_\_\_\_  
*Hospitalaria:* \_\_\_\_\_

**TIENE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE EL TRABAJADOR ACCIDENTADO (Discapacitado, mujer embarazada)**

**SI (Descripción de la singularidad psicofísica) NO**

---

---

**1.5. MOMENTO DEL ACCIDENTE**

**NOMBRES, APELLIDOS DNI Y TFO DE PERSONAS, TRABAJADORES Y TESTIGOS DEL ACCIDENTE. (Si no hay o no desean dar los datos hacerlo constar expresamente)**

---

---

**¿DE LOS SIGUIENTES FACTORES O CONDICIONES CUÁLES CONSIDERAS QUE HAN INFLUIDO EN EL ACCIDENTE?**

- *Temperatura, humedad, ventilación*
- *Ruido, vibraciones, polvo*
- *Humos, gases, vapores*
- *Manipulación de cargas*
- *Fatiga física o mental*
- *Falta de información y formación*
- *Estrés*
- *Horarios o turnos insatisfactorios*
- *Desconocido*

**1.6. TAREA REALIZADA EN EL MOMENTO DE ACCIDENTE**\_\_\_\_\_

---

**ERA SU TAREA HABITUAL**



**\* Si la respuesta es SI, indicar:**

- *El accidente ocurrió por intervención de una causa extraña a la tarea desarrollada habitualmente.*
  
- *El accidente ocurrió como ocasión del cambio de tarea.*
  
- *El accidentado tenía experiencia en la nueva tarea.*
  
- *Había recibido instrucciones adecuadas.*

## **1.7. ESTADO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

**¿SE REALIZAN OPERACIONES PERIÓDICAS DE MANTENIMIENTO?**

*(Si la respuesta es SI, ¿cuándo se realizó el último control?)*

**¿ALGUNAS DE LAS INSTALACIONES, MÁQUINAS O HERRAMIENTAS CONSTITUYEN UNA INNOVACIÓN TÉCNICA RECIENTE? ¿RECIBIERON INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LA MISMA?**

---

---

**¿REPRESENTABAN UNA NOVEDAD PARA EL ACCIDENTADO?**

---

---

**¿HA HABIDO ALGUNA DEFICIENCIA TÉCNICA DE FUNCIONAMIENTO?**

*(Si la respuesta es SI ¿había sido avisado el trabajador?)*

---

---

**¿LAS INSTALACIONES, MÁQUINAS O HERRAMIENTAS IMPLICADAS EN EL ACCIDENTE ESTABAN DOTADAS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD?**

*(Si la respuesta es SI ¿dicha protección era suficiente?)*

---

---

---

---

## **1.8. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

**¿EL ACCIDENTADO TENÍA A SU DISPOSICION MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL?**

---

---

**¿DICHOS MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL ESTABAN EN BUEN ESTADO?**

---

---

**¿EL ACCIDENTADO HABÍA RECIBIDO INSTRUCCIONES PARA SU CORRECTA UTILIZACIÓN?**

---

---

**¿EL ACCIDENTADO UTILIZABA LOS MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL A SU DISPOSICIÓN EN EL MOMENTO DEL ACCIDENTE?**

---

---

**¿DICHOS MEDIOS DE PROTECCIÓN SE CONSIDERAN TOLERABLES PARA TODA LA JORNADA LABORAL?**

## **1.9. ASPECTOS DE PREVENCIÓN**

**EL ACCIDENTE PODÍA HABERSE EVITADO ¿CÓMO?**

---

---

---

---

**DISPONE DE UN PLAN PREVENTIVO LA EMPRESA**

---

---

**CONSTA DOCUMENTALMENTE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA EN EL CENTRO DE TRABAJO DEL ACCIDENTE**

---

---

---

---

**¿SE HABÍAN PRODUCIDO ACCIDENTES O INCIDENTES EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES?**

**Accidentados: nombre y apellidos**

**Fecha del mismo**

---

---

---

---

**¿HABÍA SIDO PUESTO EN CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA / ADMINISTRACIÓN ALGÚN INCIDENTE O DEFICIENCIA EN RELACIÓN CON LA PROBABLE CAUSA DEL ACCIDENTE? ¿CUÁNDO?**

---

---

**INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES Y TIPO DE LA MISMA.**

---

---

---

---

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vélez Iturralde Sonia Alexandra** con C.C: # 0914703962 autora del **componente práctico del examen complejo: Prevención de Accidentes Laborales en el Área de Producción de la Empresa Metalmecánica S.A. ubicados en la Ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 16 de febrero del 2018

f. \_\_\_\_\_

**Vélez Iturralde, Sonia Alexandra**

C.C: 091470396-2



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Prevención de Accidentes laborales en el área de producción de la empresa Metalmecánica S.A. ubicados en la Ciudad de Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b>	Sonia Alexandra Vélez Iturralde		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lcda. Carmen Susana Corte Romero, Mgs		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales Y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social Y Desarrollo Humano		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	16 de febrero de 2018	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	# 56
<b>AREAS TEMÁTICAS:</b>	Trabajo Social, Prevención y Salud		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Trabajo Social área Laboral, Accidentes Laborales, Método Sicoeducativo, Gerencia Social, Enfoque Sistémico.		

**RESUMEN/ABSTRACT :** La propuesta responde al modelo de gestión socioeducativo y al modelo de gestión social, con una mirada sistémica; esta propuesta surge de investigación diagnóstica que se ha realizado a 16 trabajadores de sexo masculino, de edades comprendidas entre 25 a 65 años de edad. Alguno de ellos con discapacidad severa e irreversible en un 65 % de su funcionalidad del cuerpo.

En la empresa los jefes departamentales, el Técnico de Seguridad y el Médico Ocupacional, son responsables de los procesos de seguridad y salud ocupacional que protegen la gestión de los trabajadores.

La propuesta presenta un plan de acción anual el cual busca disminuir accidentes de trabajo a través de paquetes de capacitación preventivas y formativas (charlas, videoconferencia, capacitación, inducción, formación, adiestramiento), por lo cual se expone una serie de actividades, basadas en prevenir y tomar las preocupaciones para evitar situaciones y condiciones inseguras, a través de los



métodos, técnicas y herramientas expuestas en párrafos anteriores.

ADJUNTO PDF:

SI

NO

CONTACTO CON AUTOR/ES:

Teléfono: 0995282221

E-mail:  
[Sonya\\_ytural@hotmail.es](mailto:Sonya_ytural@hotmail.es)

CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN  
(COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::

Nombre: Salazar Jaramillo, José

Teléfono: (04) 2 200439 ext. 2224

E-mail: [jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec](mailto:jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec)

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):

Nº. DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

<http://repositorio.ucsg.edu.ec>