



Facultad de Trabajo Social

**Trabajo de Titulación en Modalidad de Proyecto de Investigación Previo a la Obtención
del Título de Licenciada en Trabajo Social**

Tema

Intervención del Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa

EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta, Año 2020

Autora

Peñafiel Mora Ambar Victoria

Tutor de Proyecto de Investigación

Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg.

Período

2020 – 2021 (2)

Manta – Manabí – Ecuador



Facultad de Trabajo Social

**Trabajo de Titulación en Modalidad de Proyecto de Investigación Previo a la Obtención
del Título de Licenciada en Trabajo Social**

Tema

Intervención del Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa

EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta, Año 2020

Autora

Peñafiel Mora Ambar Victoria

Tutor de Proyecto de Investigación

Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg.

Período

2020 – 2021 (2)

Manta – Manabí – Ecuador

Aprobación del Tribunal de Grado**“Intervención del Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta, Año 2020”**

Sometida a consideración de la autoridad de la Unidad Académica de la Facultad de Trabajo Social y de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí como requisito para la obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social, declara:

Aprobado:

Lic. Patricia López Mero, Mg
Decana de la Facultad

Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg
Tutor de Proyecto de Investigación

Calificación**Firma**

Lic. Ligia Párraga Vélez, Mg.
Docente
Miembro del tribunal

Lic. María Pibaque Tigua, Mg.
Docente
Miembro del tribunal

Certificado de Revisión Tutor

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante Ambar Victoria Peñafiel Mora, legalmente matriculada en la carrera de Trabajo Social, período académico 2020-2021-2, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es: Intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral en la empresa Eurofish S.A en la ciudad de manta, año 2020

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 15 de marzo del 2021

Lo certifico,



Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg

Docente Tutora

Área: Ciencias Sociales

CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN DE SISTEMA URKUND

Manta, 08 de Junio del 2020

Licenciada

Patricia López Mero, Decana

Facultad de Trabajo Social

Presente

Señora Decana:

Se informa a usted sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias URKUND, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante: Ambar Victoria Peñafiel Mora, cuyo título es **“Intervención del Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta, Año 2020”**, su análisis presenta un [6] % de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.

Por consiguiente, como tutor de la presente investigación doy constancia de este resultado, para efecto sea sometido a revisión por los lectores y siga el procedimiento a fin de la titulación.

Curiginal

Document Information

Analyzed document	PROYECTO DE INVESTIGACION DE AMBAR VICTORIA PEÑAFIEL MORA.docx (D108387429)
Submitted	6/9/2021 3:52:00 PM
Submitted by	Jazmin Moreira
Submitter email	jazmin.moreira@uleam.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	moreira.jazmin.uleam@analysis.urkund.com

Atentamente,



Lcda. Jazmín Moreira Valencia, Mg.
Tutora

Declaración de Autoría

Declaro que este proyecto es absolutamente original, personal y se han citado las fuentes correspondientes y en su elaboración se respetaron las debidas normas APA vigentes. Las ideas del parafraseo en cada cita, el análisis descriptivo. Análisis concluyente, limitaciones personales acorde al tema investigado y las recomendaciones son de mi completa autoría.

Ambar Victoria Peñafiel Mora

Ambar Peñafiel Mora

C.I: 1315665131

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a la Licda Jazmín Moreira Valencia por haberme guiado en mi proyecto de investigación previo a mi obtención de título universitario, a mi madre Sonia Mora y mi abuela Jacinta Tejena ya que son un pilar fundamental en los momentos difíciles y felices de mi vida.

A mis amigos más cercanos que con sus palabras de aliento y apoyo colaboraron en la culminación de este proyecto; en especial a Mishelle López Bermúdez y Jhonny Rivera Zamora por ser incondicionales y ayudar en los momentos de desespero. A la empresa EUROFISH S.A por abrirme las puertas para la realización de mi proyecto investigativo, a mis informantes claves dentro de la organización que sin sus aportes no se habría finalizado. A todas las personas que hicieron que mi trabajo fuera posible.

Ambar Victoria Peñafiel Mora

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a Dios principalmente por guiarme por un buen camino de vida y brindarme la sabiduría que amerita el culminar este trabajo. A mis madres; Sonia Mora y Jacinta Tejena por ser personas de bien y apoyarme en las decisiones que tomo para mi vida, A mis padres; Eduardo Mora y Carlos Meza ya que sin su apoyo incondicional no habría logrado culminar este proyecto de investigación.

A mis hermanos; Jhorman y Natasha que me han dotado fuerza para ser una mejor persona y darles un ejemplo de hermana mayor, a mis amigos que han estado en mis momentos buenos y malos; a Jefferson Moreira por ser una de las mejores personas de mi vida y brindarme su apoyo día a día.

Ambar Victoria Peñafiel Mora

Tabla de contenido

Tema	16
Introducción.....	17
Resumen.....	19
Abstract.....	20
Capítulo I: Acerca del Problema.....	21
Dimensiones del Área Problema.....	21
Propósito de la Investigación.....	25
Capítulo II: Aspectos Teóricos- Referenciales	26
Aspectos Teóricos - Conceptuales.....	26
La Teoría de la Pirámide de la Accidentalidad.....	26
¿Qué es un Riesgo Laboral?	27
Causas de Riesgos Laborales.....	27
Exceso de Confianza.....	27
Actos Inseguros y Mal Uso de las Herramientas.....	28
Desorden en el Lugar de Trabajo.....	28
Fatiga y Estrés.....	28
Manejo de Sustancias o Situaciones Peligrosas.....	29
Consecuencias de Riesgos Laborales.....	29

	11
Perdidas Temporales.....	29
Pérdidas Energéticas.....	30
Daños Materiales Propiamente Dichos.....	30
Lesiones Emotivo-Psíquicas.....	30
Lesiones Sensitivo-Dolorosas.....	31
Lesiones Funcionales.....	31
Lesiones Estructurales.....	31
Muerte.....	32
Evaluación de Riesgos Laborales.....	32
Clasificación de Riesgos Laborales.....	33
Riesgos Mecánicos.....	33
Riesgos Derivados de Agentes Físicos.....	34
Riesgos Derivados de Agentes Químicos.....	34
Riesgos Derivados de Agentes Biológicos.....	34
Factores de Riesgo Laboral.....	35
La Prevención de los Riesgos Laborales.....	35
Qué es un Accidente Laboral.....	36
Accidentes Que No Se Consideran del Trabajo.....	37
Que es una Enfermedad Profesional.....	38
El Rol del Trabajador Social en el Area Laboral.....	38

	12
Antecedentes de la Investigación	40
Fundamentos Legales.....	44
Organización Internacional del Trabajo.....	44
Constitución de la República del Ecuador	46
Código de Trabajo, 2005.....	47
Ley Orgánica de Discapacidades, 2012	54
Ley de Seguridad Social, 2001	54
Plan Mínimo de Prevención de Riesgos	55
Fundamentación Teórica del Trabajo Social	58
Que es Trabajo Social	58
Aporte del Trabajador Social en el Área Organizacional	58
Modelos de Aplicación en el Área Organizacional	59
Modelo de Intervención en el Área Organizacional	60
Capítulo III: Aspectos Metodológicos	62
Fundamentos Epistemológicos	62
Elección de Informantes Claves.....	62
Técnica de Recolección de la Información	63
Entrevista	64
Observación	64
Técnica de Registro y Transcripción de la Información.....	65

	13
Cuestionario	65
Ficha de Observación.....	65
Método para la Interpretación de la Información	65
Método Deductivo	66
Método Descriptivo	66
Descripción del Proceso de Categorización.....	67
Descripción del Proceso de Triangulación	68
Descripción del Proceso de Graficación.....	69
Características del Investigador	69
Consideraciones Éticas	70
Capítulo IV: Análisis de Contenido.....	71
Análisis Descriptivo.....	71
Análisis Concluyente	74
Limitaciones.....	76
Recomendaciones	77
Referencias Bibliográficas	78
Anexos	84

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Categorías y Subcategorías</i>	68
---	----

Índice de Anexos

Anexo 1. <i>Análisis de Expedientes de Actividades laborales</i>	84
Anexo 2. <i>Entrevista a la Coordinadora de Trabajo Social</i>	84
Anexo 3. <i>Entrevista a la Coordinadora de Seguridad de Salud</i>	85
Anexo 4. <i>Cuestionario de la Entrevista a la Trabajadora Social</i>	86
Anexo 5. <i>Cuestionario de Entrevista a la Coordinadora de SS.</i>	87
Anexo 6. <i>Oficio de Autorización de la Empresa EUROFISH S.A</i>	88
Anexo 7. <i>Matriz de Riesgo de la Empresa EUROFISH S.A</i>	89

Tema

Intervención del Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa

EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta, Año 2020

Introducción

Este proyecto fue investigado porque actualmente los accidentes que sufren los colaboradores de una empresa a causa de un riesgo laboral en muchas ocasiones pueden ser prevenidos, y es por ello que esta investigación servirá de aporte teórico para las generaciones venideras que se interesen en la intervención de los trabajadores sociales en los factores de riesgo laboral. Es imprescindible conocer las actividades que realizan los TS dentro de los protocolos de riesgos laborales, tener la certeza de la cronología de intervención tomando en cuenta que, antes de que llegue un caso de accidente de trabajo. al área de bienestar social dentro de la empresa se tiene un orden de áreas, en donde las redes multidisciplinarias brindaran un soporte al colaborador para que esté acompañado en todo el proceso de recuperación y reinserción laboral.

El Trabajador social en las organizaciones tiene como principal objetivo el bienestar de los miembros de la empresa. El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades y por ello en los Estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo. “El reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de su salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos” (Peiró y Bravo, 1999, pág. 138).

El hecho de reconocer el esfuerzo que hace cada trabajador al salir de su hogar y brindar sus servicios a una empresa, hace que los trabajadores se sientan motivados dentro de sus jornadas laborales y es por ese motivo que los trabajadores sociales tendrán entre sus capacidades profesionales el mantener un ambiente laboral adecuado para todos sus miembros, donde se incentive el trabajo diario de los colaboradores y haciendo cumplir sus derechos dentro de una organización.

Según Pastillo Cañarejo (2018) menciona

El Trabajador Social en la prevención de los riesgos laborales: El Trabajo Social en el área laboral tiene un amplio campo de intervención permitiendo identificar, diagnosticar y contextualizar los problemas y necesidades de los trabajadores desde una perspectiva integral, considerando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas, humanas y familiares (p. 17).

Esta investigación es cualitativa y se sustenta desde la perspectiva hermenéutica: El proyecto es realizado desde un punto de vista interpretativo con el fin de realizar una interpretación concisa del objeto de estudio, en este caso el factor de los riesgos laborales en una organización y la intervención del trabajador social en dicha problemática. Los informantes claves de este proyecto de investigación son: 2 trabajadoras sociales que ejercen profesionalmente en el área de recursos humanos de la empresa Eurofish S.A, la coordinadora de seguridad y salud ocupacional y los expedientes de tres colaboradores del área de proceso de la organización. El área de proceso de esta empresa pesquera es muy propensa a sufrir accidentes a lo largo de sus jornadas y por ende se hace hincapié al trabajo arduo que realiza el área de seguridad y salud industrial y el área de trabajo social que trabajan en conjunto para la erradicación de los peligros en el trabajo, se pretende conocer específicamente cuales son las actividades que realiza el trabajador social en esta problemática empresarial.

Resumen

Esta investigación abordó el tema de la intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral en la empresa Eurofish S.A, centrado en las actividades laborales que se realizan en la misma, cuyo propósito fue identificar el accionar de los trabajadores sociales ante los diferentes factores de riesgo laboral que puedan suceder durante el desarrollo de las jornadas laborales dentro de la empresa antes mencionada. Se realizaron entrevistas a dos trabajadoras sociales de la organización, la coordinadora de seguridad y salud industrial y se analizaron tres expedientes de accidente laboral dentro del área de proceso y como se llevó el caso durante su período de seguimiento y acompañamiento. Se planteó desde un enfoque cualitativo, y se sustenta desde la perspectiva hermenéutica: El proyecto está realizado desde un punto de vista interpretativo con el fin de realizar una interpretación concisa del objeto de estudio, en este caso el factor de los riesgos laborales en una organización y la intervención del trabajador social en dicha problemática. De acuerdo con la interpretación del proyecto realizado se concluye que el trabajador social laboral es el responsable de velar por un ambiente laboral adecuado para con los miembros de una organización; por consiguiente, el protocolo que utilizan en los casos de riesgo laboral tiene una secuencia: Analizar los casos de riesgos, investigar las causales del problema, buscar soluciones y medidas preventivas y así se continúa con el seguimiento del caso hasta su culminación.

Palabras claves: Intervención social, organizaciones, riesgos laborales, medidas preventivas.

Abstract

This research addressed the issue of social worker intervention in occupational risk factors in the company Eurofish S.A., to highlight the activities carried out in this area, therefore its purpose was to identify the actions of social workers in occupational risk factors within the aforementioned company. Interviews were conducted with two social workers of the organization, the coordinator of safety and industrial health and three files of occupational accidents were analyzed within the process area and how the case was handled during the follow-up and accompaniment process. It was proposed from a qualitative approach, and is supported from the hermeneutic perspective: The project is carried out from an interpretative point of view in order to make a concise interpretation of the object of study, in this case the factor of occupational hazards in an organization and the intervention of the social worker in this problem. According to the interpretation of the project, it is concluded that the labor social worker is responsible for ensuring an adequate work environment among the members of an organization; therefore, the protocol used in cases of occupational risk has a sequence: Analyze the cases of risk, investigate the causes of the problem, seek solutions and preventive measures, and then continue with the follow-up of the case until its completion.

Key words: Social intervention, organizations, occupational hazards, preventive measures.

Capítulo I: Acerca del Problema

Dimensiones del Área Problema

La Prevención de los riesgos laborales se remonta desde el siglo IV A.C. en la antigua Grecia, en donde se empezaron a realizar los primeros estudios sobre la relación de las actividades laborales y las enfermedades que se desencadenaban en los trabajadores, por lo que a lo largo de la historia y de los siglos se documentaron las causas entre los trabajos que se desempeñaban y las enfermedades que se producían en específico, y que fueron publicadas en el ensayo “De Morbis Artificum Diatriba” de Bernardo Ramazzini, en el cual se detallan muchas enfermedades profesionales derivadas de los trabajos que se realizaban; por lo que este documento fue considerado fundamental en dar paso en la actualidad a la Higiene Industrial.

Pero este documento no tuvo consecuencias positivas en la protección de los riesgos laborales en los colaboradores hasta el siglo XIX, a raíz de la Revolución Industrial en donde se levantan grandes masas de trabajadores a través de los diferentes movimientos y organizaciones, que a través de sus marchas presionaron a los estados y naciones para que se establecieran normativas de protección laboral; es entonces que a partir de los años 90 del siglo pasado, que en los países del primer mundo se crea un sistema normativo preventivo impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, creado en 1919.

En general el movimiento obrero latinoamericano ha desarrollado, en los últimos años, una intensa actividad sindical que ha incluido la defensa de salud de los trabajadores, como son los casos, entre otros, de Argentina, Uruguay, Brasil, Bolivia, Colombia y Perú. Tampoco en esos ejemplos hemos recogido suficientemente sus conclusiones, pero deben mencionarse como parte de la corriente que integramos, que no está aislada el Ecuador. El rol de los sindicatos en América Latina ha sido un aspecto central a tomarse en cuenta

porque ha identificado un actor social que ha jugado roles reivindicativos, pero también políticos y sociales de gran proyección. (Harari R. y Harari J., 2000, p. 13)

La Constitución de 1925 marca un hito de lo que se recogió de las luchas sociales previas a 1925 en el Ecuador. Su detalle de derechos sociales deja en evidencia la preocupación de los jóvenes oficiales de aquel movimiento de instalar nuevas condiciones de vida y de trabajo en el Ecuador. En 1927 se promulga la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo y en 1928 se sanciona la Ley de Responsabilidad por Accidente de Trabajo. En esta época se producen situaciones importantes como el hecho de que se concreta la creación del Instituto de Pensiones, antecedente de lo que sería el futuro Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), entre otros. (Harari R. y Harari J., 2000, pág. 73)

La salud de los trabajadores, en el contexto de la influencia social, da paso a dos figuras que marcan la fase; Pablo Arturo Suárez y Ricardo Paredes. Mientras el primero apuntaba a la medicina social y se interesaba por la situación de las clases obreras campesinas, Ricardo Paredes, basándose en un trabajo con los mineros de Portovelo desenvuelve importantes contribuciones a la defensa de la salud de los trabajadores, desde el espacio sindical. La salud pública y la salud ocupacional tenían nuevos referentes en la medicina ecuatoriana. (Harari R. y Harari J., 2000, p. 73)

Desde tiempos remotos se ha hablado de intervenir como uno de los lenguajes para referirse a individuos en la sociedad, según la aportación de Tibaná Ríos y Rico Duarte (2009) “Históricamente el concepto de “intervención” ha sido utilizado en el lenguaje profesional para designar determinado tipo de acción desarrollada en la práctica del Trabajo Social” (p. 40). En

cuanto a la profesión del Trabajo social se encuentra una relación directa de acuerdo a la intervención puesto que la carrera es netamente de campo y de percibir la realidad social

Existe una correlación entre la teoría y la práctica al momento de tomar cartas en un asunto determinado, debido a que estos aspectos van de la mano, por lo que se aconseja cerciorarse y ser pertinentes al momento de brindar un tipo de servicio. La intervención en Trabajo Social se sustenta en dos aspectos: el teórico, referido al pensar que “se fundamenta en un conjunto de conceptos que guían el accionar profesional y el práctico, referido al actuar o lo que se debe hacer a partir de lo que se sabe y se piensa” (Rozas, 2002, p. 60), por tanto la búsqueda de nueva información acerca de lo que esté aconteciendo en el momento es indispensable para la carrera debido a que a lo largo de la vida se va a encontrar información errónea que no permitirá un buen desempeño de la profesión

Refiriéndose a las aportaciones organizacionales en la sociedad se cataloga a la profesión del trabajo social como una buena reciprocidad entre los colaboradores y los empleadores en donde ninguna de las dos partes sale perdiendo, se pretende prever las situaciones que generen conflictos en cualquier área de la misma. El Trabajo Social Empresarial se define como “la actividad organizada, que 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 cooperativa, que mejoren las condiciones económicas y sociales. (Bernard, 1967, p. 19)

Los efectos negativos que pueden traer consigo los riesgos laborales dentro de una empresa cualquiera que esta sea, pueden ser muy graves por lo que depende de los empleadores el prevenir estos sucesos.

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud. (Definición MX, 2013).

Nuestras tareas laborales deben ser cumplidas con las prevenciones necesarias puesto que en nuestra área de trabajo pueden existir desencadenantes de accidentes o enfermedades profesionales. La importancia que debe tomarse a los detonantes de sufrir un deterioro en nuestra salud al cumplir con nuestras labores cotidianas es imprescindible para establecer protocolos de seguridad empresarial, para así salvaguardar tanto la integridad de los colaboradores como de la empresa misma.

El trabajo diario de cualquier trabajador social tiene como objetivo, la resolución de las dificultades que impiden el desarrollo del individuo en su entorno. Su acción está basada en el cambio y en esta medida del trabajador social se le considera agente de cambio en la sociedad y en la vida de las personas.

La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente (Cabaleiro Portela, 2010).

El trabajador social cumple una labor importante en la atención de los riesgos laborales. Al participar activamente en el proceso de rehabilitación integral de estas personas, en este proceso el profesional toma en cuenta los diferentes ámbitos del ser humano ya que se constituye como un agente de cambio que debe propiciar la movilización de recursos con el fin de satisfacer las demandas de esta población y promover la autogestión en dicho proceso. La dimensión social de la responsabilidad social en las organizaciones es amplia y compleja. Requiere profesionales especializados en intervención social que trabajen en equipos multidisciplinarios que velen por una empresa más cercana a la realidad humana.

Propósito de la Investigación

El propósito de este proyecto investigativo es conocer la intervención del trabajador social en relación a los factores de riesgo laboral en el área de proceso de la empresa EUROFISH S.A por medio de entrevistas y análisis de expedientes de caso para el abordaje del área laboral.

Capítulo II: Aspectos Teóricos- Referenciales

Aspectos Teóricos - Conceptuales

La Teoría de la Pirámide de la Accidentalidad

Desarrollada por Bird en 1969, reveló que por cada accidente grave hay 10 accidentes leves, 30 accidentes con daño a la propiedad y 600 accidentes sin daños ni pérdidas visibles” (Chinchilla Sibaja, 2002).

Esta teoría es de gran importancia para mi investigación puesto que los incidentes laborales influyen negativamente en cualquier ambito de la vida de los empleadores y colaboradores.

En el plano gerencial, la teoría de la producción en equipo es fundamental para articular coherentemente el sistema de incentivos de los miembros de una jerarquía organizativa. Para ello, éstas han de verse como jerarquías entrelazadas de equipos, en las cuales cada miembro de la jerarquía forma parte, en calidad de miembro ordinario, al menos de un equipo y, a su vez, dirige y posiblemente controla al menos otro equipo de subordinados. La asignación y definición de los indicadores de rendimiento (en suma, del grado en que la retribución de los responsables de equipos sea más “residual”, dependiendo en mayor medida del rendimiento de todo el equipo que dirige) ha de tener en cuenta la configuración de estas redes de equipos (Arruñada, 1998, p. 16).

Relacionando la teoría de producción con mi tema y la intervención de los trabajadores sociales aporta a la resolución de conflictos dentro de una empresa, fomentando el trabajo en equipo como principal fuente de producción en los ámbitos laboral- relacional.

¿Qué es un Riesgo Laboral?

Un riesgo laboral es un detonante de problemáticas dentro de cualquier empresa, misma acción que conllevaría a efectos negativos para el colaborador y al mismo tiempo para el empleador.

Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse riesgos laborales relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción. (Badía Montalvo, 1985, p. 25)

Causas de Riesgos Laborales

Los riesgos laborales pueden darse por diversidad de causas que afectan el entorno laboral, ocasionando malestar o problemas en el espacio de interacción.

Exceso de Confianza.

El exceso de confianza “En muchas ocasiones los empleados que llevan realizando la misma tarea durante mucho tiempo se confían y se saltan las normas dejando de tomar las precauciones necesarias para evitar accidentes” (Asistencia Medica Inmediata [AMI], 2017).

Los trabajadores antiguos tienen más probabilidades de sufrir un accidente si exceden con la confianza que tienen en sí mismos al realizar su tarea laboral por el simple hecho de llevar más tiempo en dicha labor.

Actos Inseguros y Mal Uso de las Herramientas.

Dentro de las causas que pueden originar accidentes laborales se encuentran los actos inseguros y el mal uso de las herramientas, por ello es importante establecer desde un principio las medidas que se toman internamente para los empleados que fallan con la norma establecida de protocolos de seguridad e higiene laboral.

Es una de las causas mas habituales de inseguridad laboral: las negligencias, el descuido en la manipulacion de maquinas, herramientas y vehiculos de carga puede ocasionar consecuencias de gravedad, tanto para el operador que provoca el accidente, como para el resto de personas que se encuentran en el lugar. Es fundamental que todos los empleados reciban la capacitacion adecuada para garantizar la seguridad en el desarrollo de sus tareas. (AMI, 2017)

Desorden en el Lugar de Trabajo.

Los accidentes laborales dependen de muchas causales entre las que tenemos el desorden en el lugar de trabajo, por ende, se debe iniciar con el ejemplo, desde la administración hasta los operarios todos deben despertar la cultura del orden dentro de sus jornadas laborales, así como se afirma “Los espacios de trabajo desorganizados son motivo frecuente de accidentes. El desorden de los objetos dispersos puede provocar tropezones y caídas, especialmente si se ubican en pasillos y zonas de alto tránsito” (AMI, 2017)

Fatiga y Estrés.

Cuando la mente de un empleado está distraída por amenazas reales o percibidas, es más probable que no preste la atención debida a los procedimientos o cometa errores que podrían causar un accidente, pues “Se ha demostrado que el cansancio, las preocupaciones y un ambiente

laboral negativo no solo afectan el rendimiento del trabajador, sino que, además, son causa frecuente de accidentes laborales” (AMI, 2017).

En estos casos lo mejor que se puede hacer es dar motivación a los trabajadores para que dejen a un lado sus problemas personales y se enfoquen en el ahora que sería su puesto de trabajo, y cabe destacar que si el colaborador necesita de la empresa para solucionar su problema, el empleador está predispuesto a ayudar.

Manejo de Sustancias o Situaciones Peligrosas

En cuanto a situaciones peligrosas detectadas dentro del cargo que ejerza el colaborador se establecen un sinnúmero de medidas preventivas las cuales deben ser llevadas al pie de la letra para que se esté en un armonioso lugar de trabajo.

Los productos químicos son peligrosos y hay que ser extremadamente cuidadoso cuando se trabaja con ellos. No seguir las reglas de seguridad en estos casos puede dar lugar a quemaduras, explosiones, enfermedades respiratorias, ceguera, infecciones cutáneas y otro tipo de lesiones graves que pueden incluso causar la muerte. (AMI, 2017)

Consecuencias de Riesgos Laborales

Perdidas Temporales.

Las pérdidas temporales es una consecuencia que repercute en las ganancias del empleador y el empleado ya que al tener descanso no se le va a remunerar la misma cantidad de dinero que cuando está realizando su trabajo cotidiano.

Son las pérdidas en el tiempo previsto para el desarrollo de un trabajo, como los retrasos o alargamientos imprevistos de los tiempos programados, así como los paros o

interrupciones con paradas no deseadas de los procesos laborales, que también repercuten en retrasos. (IMF Business School, 2012)

Pérdidas Energéticas.

Al sufrir un accidente laboral se disminuye la energía invertida en el puesto de trabajo y por ende se va a tener resultados desfavorables durante el proceso laboral, así como se afirma que el “Descontrol en los intercambios energéticos intrínsecos en todo trabajo. Determinan escapes libres energéticos para el trabajo previsto, y también bajos rendimientos energéticos por infrautilización y utilización no óptima de las energías disponibles, presentes en el proceso laboral” (IMF, 2012).

Daños Materiales Propiamente Dichos

Estos daños materiales se producen cuando los impactos energéticos tienen la intensidad suficiente para deteriorar estructural y funcionalmente los objetivos alcanzados. Las pérdidas materiales pueden llevar al despido del colaborador dependiendo de la normativa interna de cada organización y en consecuencia desempleo y pérdidas visibles.

Cuando las energías liberadas o escapadas a consecuencia del accidente, impactan sobre los bienes de equipo como, instalaciones, edificios, estructuras materiales, instrumentos, etc., y sobre los materiales como materias primas, productos semielaborados y productos finales, que intervienen en el trabajo y sobre los bienes materiales de la vecindad comunitaria. (IMF, 2012)

Lesiones Emotivo - Psíquicas

Al sufrir un accidente laboral los colaboradores que presencian el acto adquieren emociones en relación a la acción que estaba realizando dicho compañero puesto que

piensan o sienten que les va a ocurrir lo mismo, debido a que las “Vivencias del accidente concienciadas por sus testigos que engendran, en quienes lo presenciaron, emociones desagradables de sorpresa, susto, miedo, temor, terror o angustia” (IMF, 2012).

Lesiones Sensitivo - Dolorosas

La persona accidentada no solo puede quedar con daños a corto plazo sino a largo plazo dependiendo de dónde se dé el accidente y si afecte sus órganos de los sentidos, incluso se puede provocar una discapacidad ejerciendo su trabajo, pues las lesiones sensitivo-dolorosas “Originadas cuando las energías liberadas a consecuencia del accidente alcanzan a la víctima estimulando los receptores sensoriales de sus órganos de los sentidos (vista, oído, tacto, olfato y gusto), con intensidad suficiente para rebasar sus umbrales dolorosos” (IMF, 2012), afectando también su desenvolvimiento cotidiano.

Lesiones Funcionales

Este tipo de lesiones resulta puro, aislado, cosa rara, ya que lo más frecuente es que acompañe a las psíquicas, a las dolorosas y a las estructurales. En principio, se explican cómo lesiones más precoces que la última y son los efectos de impactos energéticos de menor intensidad, pues los “Trastornos en las funciones fisiológicas, por el impacto energético derivado del accidente sobre las víctimas. Generalmente, en forma de parálisis, contracciones descontroladas de los músculos y trastornos en las conducciones nerviosas y en las funciones glandulares” (IMF, 2012).

Lesiones Estructurales

Se manifiestan a través de fracturas, heridas, hemorragias, contusiones, laceraciones, roturas, amputaciones, implosiones, explosiones orgánicas. La lesión estructural va siempre acompañada de trastornos funcionales y dolorosos, debido a que las “Alteraciones anatómicas

por el fracaso en las resistencias mecánicas de los tejidos orgánicos frente a la intensidad agresiva de las energías coincidentes” (IMF, 2012).

Muerte

El reportar una muerte dentro de una organización a causa de un accidente laboral puede ser muy grave para los encargados de prevenirlo y para el empleador puesto que dentro de las probabilidades esta que primero se dan muchos incidentes y si no se corrige a tiempo se puede llevar a cabo un accidente y en el peor de los casos la muerte provocada por la misma.

Cualquier tipo de lesión funcional o estructural puede afectar a órganos y funciones vitales críticas como, el sistema nervioso, la circulación, o la respiración, determinando la muerte. Es la lesión personal máxima que se presenta de forma inmediata o muerte súbita, o mediata, en un plazo más o menos corto, tras el impacto energético. Cuando se presenta a largo plazo (días), se está ante la muerte aplazada, complicación de la evolución natural de las lesiones funcionales o estructurales inmediatas al accidente. (IMF, 2012)

Evaluación de Riesgos Laborales

La evaluación de los riesgos laborales dentro de las organizaciones se centra en detectar e identificar, para posteriormente eliminar o minimizar cualquier tipo de riesgo presente en el entorno del trabajo, pues se afirma que “la evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores” (Istas, s.f.).

Según Istas (s.f.), la evaluación de riesgos laborales engloba los siguientes pasos:

Identificar los peligros presentes, por áreas y/o por puestos de trabajo.

Identificar quién puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.

Evaluar los riesgos e identificar medidas que se deben adoptar.

Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.

Planificar las medidas pendientes e implementarlas.

Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.

Según el Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud existen herramientas para ayudar a planificar, chequear y valorar las condiciones de trabajo, así como para calificar la gravedad y urgencia de actuar ante determinados riesgos.

Clasificación de Riesgos Laborales

Al existir peligro al momento de llevar a cabo actividades laborales se tendrá como consecuencia la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o incidentes, es por ello que Feria Galbán (2017) nos brinda la clasificación según su tipología:

Riesgos Mecánicos.

Este tipo de riesgo se deriva de los locales, instalaciones, equipos, productos y útiles de trabajo, teniendo especial incidencia los diferentes elementos móviles, cortantes o punzantes de las máquinas o herramientas. Así como, los atinentes a la manipulación y el transporte de cargas. Los riesgos mecánicos nos ubican en las condiciones materiales tales como los espacios (oficinas, pasillos y zonas de tránsito), superficies de trabajo, las escaleras, los vehículos, máquinas, herramientas, aparatos y equipos elevadores e instalaciones eléctricas (Feria Galbán, 2017, p. 184)

Riesgos Derivados de Agentes Físicos.

Los que suelen estar en las mayorías de las actividades laborales desempeñadas por el trabajador, entre las que se encuentra la exposición al ruido.

Además, debe incluirse otros factores como la iluminación, la presión atmosférica, la temperatura, la humedad y la exposición a las radiaciones derivadas de los rayos X, entre otros (Feria Galbán, 2017, p. 185)

Riesgos Derivados de Agentes Químicos

Entre los agentes químicos más frecuentes se encuentran los humos, los polvos, vapores y gases, los que constituyen base a diferentes tipos de enfermedades profesionales. Es preciso señalar, que la mayoría de los agentes químicos son corrosivos, pueden causar alergias, enfermedades de tipo cancerígena e incluso a la larga pueden provocar alteraciones del aparato digestivo y nervioso (Feria Galbán, 2017, p. 185)

Riesgos Derivados de Agentes Biológicos

Los riesgos de agentes biológicos “como su nombre lo indica son que emanan del contacto con agentes vivos patógenos o con sus productos y derivados. Entre ellos se encuentran los virus, las bacterias, determinados tipos de hongos entre otros” (Feria Galbán, 2017, p. 186).

Los colaboradores dependiendo del lugar en donde desempeñen sus actividades laborales pueden sufrir riesgos derivados de estas, y entre estos riesgos se encuentran también los agentes biológicos que pueden llegar a causar grandes daños en la salud del colaborador si no es atendida a tiempo o si no se cumplen con las medidas de protección necesarias para evitar este tipo de situaciones que atentan principalmente contra la salud.

Factores de Riesgo Laboral

Los factores son los medios por el cual se llega a un riesgo, cualquiera que sea, en diferentes magnitudes, así como lo menciona Santiago Collado (2008):

Se considera factor de riesgo de un determinado tipo de daño aquella condición de trabajo, que, cuando está presente, incrementa la probabilidad de la aparición del daño. De esta manera, visto desde la perspectiva del daño ya producido, los factores de riesgo emergen como causas en la investigación de los accidentes de trabajo (p. 94)

Un indicador de riesgo “es un término usado para referirse, conjunta o indistintamente, a factores de riesgo remotos (materiales y organizativos), indicadores de exposición (intensidad, duración) e indicadores de daño (severidad, probabilidad)” (Santiago Collado, 2008, pág. 94). El indicador de riesgo es una característica fundamental dentro de las organizaciones, pues gracias a esto podemos determinar el grado de intensidad a la que se exponen los colaboradores dentro de la empresa al desempeñar sus actividades laborales.

La Prevención de los Riesgos Laborales

Prevenir los riesgos laborales es uno de los mayores retos debido a los recursos con los que se cuenta, según Santiago Collado (2008) menciona que “La prevención se relaciona con la acción de anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos” (p. 96), y en muchas ocasiones existe predisposición de ayudar y velar por la salud laboral de todos, sin embargo, lo que limita el accionar son los recursos económicos.

Según Santiago Collado (2008) al mencionar la prevención de riesgos laborales

Hablamos de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgos y evitar que lleguen a materializarse, adoptando si fuera necesario, las medidas de protección frente a

los riesgos efectivos y concretos; elevando en consecuencia, el nivel de seguridad en la actividad laboral” (p. 96)

La prevención de los riesgos laborales es una actividad que todas las empresas deben ejecutar como responsabilidad para con sus colaboradores, pues es a través de esto que los riesgos a lo que se encuentran expuestos los trabajadores se pueden evidenciar y de esta manera y acorde a las necesidades del puesto de trabajo se adopten las medidas de seguridad y salud además de mecanismos de prevención, haciendo énfasis en la acción técnica así como lo detalla la Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo (2017):

Identificación de peligros y factores de riesgo

Medición de factores de riesgo

Evaluación de factores de riesgo

Control operativo integral

Vigilancia ambiental laboral y de la salud

Evaluaciones periódicas. (p. 24)

Qué es un Accidente Laboral

Accidente del trabajo o accidente laboral según Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo (2017):

Es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior. (p. 11)

El accidente laboral o accidente de trabajo es un suceso, siniestro o imprevisto que sufre el colaborador dentro de la empresa u organización que se provoca o sucede por las actividades laborales que desempeña y que le pueden producir lesiones leves o graves, así también como incapacidad parcial, temporal o hasta la muerte.

Accidentes que no se Consideran del Trabajo

Existen accidentes que no se consideran del trabajo, y según la Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo (2017) enuncia los siguientes sucesos bajo las siguientes consideraciones:

Cuando el afiliado se hallare en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico, droga o sustancia psicotrópica, a excepción de los casos producidos maliciosamente por terceros con fines dolosos,

Cuando el accidentado sea sujeto pasivo del siniestro, o cuando el tóxico provenga de la propia actividad que desempeña el afiliado y que sea la causa del accidente;

Cuando el afiliado intencionalmente, por sí, o valiéndose de terceros, causare el accidente;

Cuando el accidente es el resultado de una riña, juego o intento de suicidio; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o en la riña y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales;

Cuando el accidente fuere resultado de un delito por el que hubiere sentencia condenatoria contra el afiliado; y,

Cuando se debiere a circunstancias de caso fortuito o de fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose como tal el que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la actividad laboral. (p. 12)

Enfermedad Profesional

En el área laboral no solo existen accidentes o riesgos laborales, también encontramos enfermedades profesionales, que en la Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo, (2017) menciona que “Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral” (p. 10).

Los colaboradores no solo se encuentran propensos a sufrir de accidentes laborales, también se encuentran expuesto a las enfermedades profesionales que son causadas dependiendo del área en el que se desempeña laboralmente y a la exposición en la que se encuentre lo cual conduzca a la incapacidad e impedimento de las actividades laborales.

El Rol del Trabajador Social en el Área Laboral

A lo largo de los años se ha reconocido el derecho de las/los colaboradores dentro de sus jornadas laborales inclusive algunos artículos legales lo amparan y velan tanto por el empleador como al empleado.

El TS en las organizaciones tiene como principal objetivo el bienestar de los miembros de la empresa. El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades y por ello en los Estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo. “El reconocimiento del derecho de los

trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de su salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos” (Peiró y Bravo, 1999, p. 138).

Según Pastillo Cañarejo (2018) hace mención del Trabajador Social en la prevención de los riesgos laborales:

El Trabajo Social en el área laboral tiene un amplio campo de intervención permitiendo identificar, diagnosticar y contextualizar los problemas y necesidades de los trabajadores desde una perspectiva integral, considerando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas, humanas y familiares (p. 17).

El accionar del trabajador social empresarial es muy amplio puesto que dentro de una organización son muchos los factores de riesgo laboral en el mismo que se inserta el profesional en trabajo social acudiendo a la voz de ayuda de todos los miembros de la empresa.

Antecedentes de la Investigación

En la Universidad Central del Ecuador se realizó una investigación con el tema “Prevención De Los Riesgos Laborales, Desde El Trabajo Social” donde el autor Quishpe Segovia (2017) menciona que:

El Trabajo Social del área laboral busca interactuar de manera directa, ordenada y lógica con el usuario para intervenir directamente por medio de este con sus familias, motivando a una interacción laboral de óptima calidad y proveyendo de un mejor desarrollo laboral. (p. 90)

El proceso de seguimiento laboral en el área de los recursos humanos debe ser ordenado y siempre previsto para trabajar en armonía con todos los involucrados.

Hacer conciencia en cuanto a acciones negativas que se pueden prevenir es uno de los deberes de los trabajadores sociales empresariales como tal, así como lo menciona Quishpe Segovia (2017):

El Trabajador Social aplica medidas preventivas a través de charlas, talleres, seminarios de aprendizaje orientados al trabajador para que se logre reducir los riesgos laborales, generando una cultura de cambio en sus conciencias, partiendo así para un mejor desenvolvimiento en sus labores dentro de cada área de trabajo a la que ellos pertenecen. (p. 92)

Es decir que para prevenir posibles riesgos laborales dentro de una organización primero se debe trabajar con todos los miembros de la misma, para establecer una cultura de desarrollo óptimo para la empresa, porque cuando todos tienen un mismo objetivo y trabajan juntos para alcanzarla cumplirán con todas las normativas que esten sujetas dentro de la organización y hacer que la empresa no tenga pérdidas innecesarias tanto económicas como del personal.

En España se publicó en la revista científica *La Razón Social* el artículo científico “Los Nuevos Ámbitos de Intervención desde el Ejercicio Libre en el Trabajo Social”, en donde su autora Caravaca Llamas (2016) menciona que” Las necesidades sociales cambian, y por ello también deben hacerlo los recursos y las instituciones dedicadas a su satisfacción. Los profesionales del Trabajo social también tienen la obligación de adaptarse a los nuevos requerimientos sociales de su labor” (p. 200).

El accionar de los trabajadores sociales se guiará en la creación de nuevos paradigmas a seguir en cuanto a la praxis y en donde además deben ser mediadores debido a las necesidades de los empleadores y los colaboradores, llegar a mutuos acuerdos que beneficien a ambas partes es lo correcto.

En la ciudad de Bogotá, en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se realizó una investigación bajo el tema “El Uso de las Herramientas Tic como Estrategia para la Identificación de Factores de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, en donde el autor Cubillos Buricató (2019) menciona en sus conclusiones:

La seguridad y salud en el trabajo ha sido un tema de interés en las diferentes etapas del desarrollo de una empresa, asegurando la calidad de los procesos y el bienestar de los trabajadores, sin embargo aún existen limitaciones asociadas a la exposición de factores de riesgo de acuerdo a el sector económico de la empresa que deben ser intervenidas para evitar posibles accidentes e incidentes de trabajo; una de las herramientas más importantes para estas acciones son el conocimiento que pueda darse al trabajador por medio de diferentes capacitaciones de ahí nace la importancia de actualizar las diferentes metodologías, en donde las TIC, juegan un papel importante en relación con los

diferentes contextos laborales de enseñanza aprendizaje en procesos de capacitación. (p. 80)

Cuando un nuevo miembro de una empresa se inserta en la misma se debe seguir los procesos de inserción laboral y llevar a cabo las capacitaciones de bienvenida para el colaborador puesto que posteriormente estará preparado para cualquier suceso que ocurra dentro del trabajo.

Las enfermedades laborales generan un gran impacto en las empresas de producción ya que el ausentismo laboral afecta la productividad, en la actualidad las empresas en su sistema de seguridad y salud en el trabajo buscan generar herramientas eficaces en cuanto a la minimización de estos riesgos, por tal motivo estas deben integrar tecnologías que permitan no solo capacitar al empleado sino identificar las necesidades de cada proceso en cuanto a prevención y atención de enfermedades laborales. (Cubillos Buricatá, 2019, p. 80).

Esta investigación es de mucha ayuda para mi proyecto porque se basa en los riesgos laborales y como las consecuencias de los mismos influyen negativamente tanto para la productividad de la organización como para el colaborador y sus días de pérdida en el trabajo, por ello hace un llamado a la prevención de todo tipo de riesgo laboral.

La seguridad y Salud en el Trabajo hace énfasis en la importancia de prevenir y controlar los factores de riesgo asociados a las empresas y sus procesos de producción, sin embargo, las empresas se enfocan en cumplir con los requisitos mínimos para funcionar sin tener en cuenta que esta legislación está pensada para la protección de su recurso humano y la mejora continua de los procesos internos de la empresa. (Cubillos Buricatá, 2019, p. 81)

Lo que trata de enfatizar este autor en cuanto a su investigación es real porque muchas veces por no decir en todos los casos, los empleadores solo piensan en productividad no en el recurso más importante para la empresa como lo es el recurso humano, se deben tomar las medidas necesarias para un trabajo seguro, pero no en todos los casos se hace un estudio que prevea un suceso negativo que traiga consigo riesgos laborales.

En Ecuador ciudad de Machala, en la Unidad Académica de Ciencias Sociales UTMACH se realizó una investigación “La Participación Ciudadana y la Intervención del Trabajo Social como Parte del Desarrollo de la Sociedad Ecuatoriana”, por consiguiente la autora Revelo Pantoja, (2018) recalca que “El quehacer profesional del trabajo social no es limitado si no que éste cada vez se extiende, producto de su innovadora metodología y desempeño profesional” (p. 20); la profesión es cambiante y para ejercerla de la mejor manera hay que ser innovador al momento de inmiscuirse en alguna problemática social

Fundamentos Legales

Organización Internacional del Trabajo

Capítulo 12

Seguridad y Salud en el Trabajo

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños a la salud, reduciendo al mínimo los riesgos, en la medida en que sea razonable y prácticamente factible. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Esta política deberá tener en cuenta algunas grandes esferas de acción, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

Comprende especialmente:

Los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

Las relaciones entre los componentes y las personas que lo ejecutan o supervisan el trabajo;

La adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de los procesos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

La formación, calificación y motivación de las personas que intervienen en materia de seguridad e higiene;

La comunicación y cooperación a niveles de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política nacional precitada.

Deberá precisar las responsabilidades de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otras personas interesadas.

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin:

De identificar los problemas principales;

De elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar; y

De evaluar los resultados.

Constitución de la República del Ecuador

Sección Octava

Trabajo y Seguridad Social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución del Ecuador, 2008)

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución del Ecuador, 2008)

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución del Ecuador, 2008)

Código de Trabajo, 2005

Título I

Del Contrato Individual de Trabajo

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de Trabajo, 2005)

Capítulo IV

De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

- 1.** Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
- 2.** Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
- 3.** Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
- 4.** Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, ¿no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, ¿previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones.
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, ¿siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, ¿tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento;
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado; establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, ¿el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, ¿la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, ¿por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, ¿y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Vital, cada vez,

concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva. (Código de Trabajo, 2005)

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Código de Trabajo, 2005)

Título IV

De los Riesgos del Trabajo

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Código de Trabajo, 2005)

Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente. (Código de Trabajo, 2005)

Art. 354.- Exención de responsabilidad.- El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar. (Código de Trabajo, 2005)

Ley Orgánica de Discapacidades, 2012

Sección Quinta

Del Trabajo y Capacitación

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (Ley Orgánica de discapacidades, 2012)

Ley de Seguridad Social, 2001

Libro Primero Del Seguro General Obligatorio - Título I

Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte,
- e. Invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía. (Ley de Seguridad Social, 2001)

Plan Mínimo de Prevención de Riesgos

Capítulo VIII

Del Registro e Investigación de Accidentes e Incidentes

Artículo 19.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

- a)** Es obligación del responsable, investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología. (Ministerio de Relaciones Laborales)
- b)** Todo accidente deberá ser notificado, investigado y reportado de acuerdo con el procedimiento de notificación, investigación y reporte de accidentes e incidentes de la empresa. (Ministerio de Relaciones Laborales)
- c)** El responsable de Seguridad y Salud, deberá elaborar y entregar el reporte de notificación de todo accidente con baja, es decir, que causará la pérdida de más de una jornada laboral. Dicho reporte, deberá ser enviado a la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS, en el término de diez (10) días, contados desde la fecha del siniestro. En caso de ser un accidente que involucre a un tercero, bajo la modalidad de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, los representantes de dichas empresas, deberán proceder con la notificación de acuerdo con lo indicado anteriormente. (Ministerio de Relaciones Laborales)
- d)** En los meses de Enero y Julio, el o responsable junto con el médico de visita periódica que realiza visitas periódicas para la vigilancia de la Salud, enviarán una copia del

concentrado de seis meses de la accidentabilidad y la morbilidad laboral al Ministerio de Relaciones Laborales. (Ministerio de Relaciones Laborales)

Artículo 20- REGISTRO DE ACCIDENTES – INCIDENTES

a) Será Obligación del Responsable, el llevar el registro de los accidentes de trabajo e incidentes laborales ocurridos, así como las estadísticas de accidentabilidad respectiva. (Ministerio de Relaciones Laborales)

b) En el caso de empresa o institución contrastar el déficit de gestión existente en la prevención de riesgos laborales, que ocasionaron el accidente; o las medidas de seguridad aplicadas durante el trabajo, en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos; (Ministerio de Relaciones Laborales)

c) Definir y motivar los correctivos específicos y necesarios para prevenir la ocurrencia y repetición de los accidentes de trabajo; (Ministerio de Relaciones Laborales)

d) Establecer las consecuencias derivadas del accidente del trabajo; (Ministerio de Relaciones Laborales)

e) Apoyar y controlar a las organizaciones laborales para que estas provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores afiliados al IESS; a la aplicación de procedimientos de trabajo seguros en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos y, (Ministerio de Relaciones Laborales)

f) Puntualizar la responsabilidad de la organización laboral y del afiliado sin relación de dependencia o autónomo en relación al accidente de trabajo. (Ministerio de Relaciones Laborales)

g) En los meses de Enero y Julio, el Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o responsable, junto con el médico del Servicio Médico de Empresa o el que realiza visitas periódicas para la vigilancia de la Salud, enviará una copia del concentrado de seis meses de la accidentabilidad y la morbilidad laboral al Ministerio de Relaciones Laborales e IESS. (Ministerio de Relaciones Laborales)

Fundamentación Teórica del Trabajo Social

Trabajo Social

Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2021) define “El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas”, para ejercer profesionalmente la carrera se debe tener en cuenta que por más humana que sea la profesión, no se debe caer en subjetividades al momento de estar inmerso en un caso; se debe ser empático con la realidad social de las personas.

Aporte del Trabajador Social en el Área Organizacional

Los trabajadores sociales dentro de las empresas tienen una amplia gama de intervención por ende es indispensable dividir tareas y definir los procesos que cada persona va a realizar desde el área del trabajo social.

El departamento, o responsable del trabajo social, puede asumir la gestión y el desarrollo operativo de la empresa; por ejemplo, adecuando los recursos y las estructuras organizacionales, reinterpretando las relaciones laborales de acuerdo a las realidades particulares, coordinando el área de responsabilidad social empresarial, evaluando el monto de las remuneraciones, entre otras funciones. (Basantes Cuesta , 2017, p. 16)

La intervención social en las organizaciones es adaptativa; es decir que en el quehacer profesional se evaluará la situación social de los colaboradores que requieran ayuda desde esta area para encontrar el modelo idoneo con el que se va a llevar su caso, por el hecho de que las realidades sociales son cambiantes y la intervencion social en el contexto laboral de igual manera.

En las empresas donde existe la figura del Trabajador Social su papel se orienta tanto a la atención de trabajadores como a la asesoría del departamento de recursos humanos, buscando apoyar al empleado para que sea más eficiente y que su bienestar laboral le brinde las seguridades debidas, así como las oportunidades necesarias para su estabilidad y crecimiento personal y profesional. (Basantes Cuesta , 2017, p. 17)

Las organizaciones deben estar en constante evaluación y es deber de los trabajadores sociales estar pendientes del bienestar laboral dentro y fuera de la empresa, en algunas ocasiones los trabajadores tienen problemas personales e influye en su rendimiento laboral por ende se debe ofrecer ayuda personalizada para su estabilidad personal.

Modelos de Aplicación en el Área Organizacional

Los modelos en trabajo social permiten referirnos a los distintos procesos descriptivos con la finalidad de que el profesional intervenga en una realidad dada, en la cual aplica métodos y técnicas que facilitarán un abordaje exitoso, por lo que la aplicación de los modelos en el contexto laboral no se encuentra exento, dado que el profesional en trabajo social puede hacer uso de algunos modelos en el área organizacional tales como:

Modelo de Gestión de Caso

Modelo Centrado en la Tarea

Modelo Conductual

Modelo de Gestión Organizacional

Modelo de Intervención en el Área Organizacional

Modelo Conductista: Las teorías conductistas se basan en conceptos que emergieron de la experimentación investigativa sobre la patología, la misma que se la define como la conducta aprendida durante el desarrollo de la vida cotidiana naturalizada normal.

El condicionamiento es de máxima importancia para adaptar nuevas conductas y aprendizaje que el profesional prepara y desarrolla durante su intervención o procedimiento tratando de eliminar las respuestas inadaptadas una vez que han sido definidas e instaurando otras más adaptativas.

Este modelo sirve para minimizar la cantidad de incidentes que se dan dentro de las empresas por el hecho de que con estas teorías conductistas se condiciona a las personas dándoles algo a cambio; sea este un refuerzo positivo o negativo entonces las personas que sigan hagan caso omiso de las medidas de protección dentro de la organización serán evaluadas por un proceso de medidas correctivas y por otro lado las personas que tengan menos incidencias dentro de sus puestos de trabajo ocasionadas por la propia persona serán tomadas en cuenta al momento de brindar incentivos a los colaboradores como motivación laboral.

Modelo centrado en la tarea se caracteriza por una intervención que orienta la solución del problema y da paso para que se desarrollen y se ejecuten las acciones de las tareas de su entorno; pues a través de este modelo se despliegan procedimientos o capacitaciones con la finalidad de resolver los diferentes obstáculos que se presenten.

El abordaje profesional con el modelo centrado en la tarea crea una cultura de difusión, se orienta a las personas y se da a conocer las diferentes opciones de solución para sus problemáticas, sería de gran apoyo cuando un colaborador dentro de la empresa en la que

ejerzamos profesionalmente necesite una solución rápida; por ejemplo algún tipo de información acerca de los derechos que tiene como trabajador a consecuencia de un accidente laboral, desde el trabajo social se debe tener respuesta inmediata a las dudas de los empleados a nuestro cargo.

Capítulo III: Aspectos Metodológicos

Fundamentos Epistemológicos

Esta investigación es cualitativa y se sustenta desde la perspectiva hermenéutica: El proyecto es realizado desde un punto de vista interpretativo con el fin de realizar una interpretación concisa del objeto de estudio, en este caso el factor de los riesgos laborales en una organización y la intervención del trabajador social en dicha problemática.

Se partió desde la Investigación Acción: Este es un modelo a seguir en cuanto a la investigación de una acción que genera malestar en un grupo social y organización y se acopla perfectamente a mi tema investigativo porque se investigó sobre los factores de riesgo laboral de una organización y la forma de sobrellevar estos accidentes laborales dentro de una empresa, con los resultados y el análisis del investigador se logrará un plan de intervención que servirá en la prevención de riesgos laborales dentro de Eurofish S.A

Elección de Informantes Claves

Son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. (Robledo Martín, 2009, p. 1)

Las personas pueden ser un camino hacia nuevos conocimientos acerca del tema de investigación, debido a su nexos con la problemática que se estudia tiene diferentes visiones en relación al objeto de estudio, misma visión que puede cambiar por completo la perspectiva del investigador objetivamente hablando.

Los informantes claves de este proyecto de investigación son: 2 trabajadoras sociales que ejercen profesionalmente en el área de recursos humanos de la empresa Eurofish S.A, la coordinadora de seguridad y salud ocupacional y los expedientes de tres colaboradores del área de proceso de la organización

El rol del informante en la investigación es clave en la obtención de la información que se pretende obtener, así como Robledo Martín (2009) menciona:

Una de las dudas que surgen es qué información se debe dar a los informantes sobre la investigación que estamos realizando para en lo posible minimizar su influencia, por cuestiones éticas considero que no podemos mentir debemos dar una información veraz, pero de forma vaga e imprecisa para evitar interferencias en la información que se obtenga.
(p. 2)

La confianza entre el investigador y la persona que nos brindara un tipo de información en relación a nuestro proyecto investigativo no debe salirse de la objetividad, pues con ello se llevara una estructura de información veraz y concisa sin salirse del contexto y de la línea de investigación que se pretende alcanzar.

Técnica de Recolección de la Información

La técnica de recolección de datos representa una característica fundamental en el proceso de investigación, pues es el propio investigador quien a través de diversas técnicas analiza y obtiene la información, además “La recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014, p. 397).

La recolección de datos inicia desde el comienzo de la investigación, y a medida que avanza la investigación los datos también aumentan por lo que el investigador debe mantener una postura acorde al contexto y a las circunstancias; en mi proyecto investigativo indague acerca de los riesgos que tenían los colaboradores del área de proceso en la empresa Eurofish S.A de la ciudad de Manta, y las técnicas de recolección de información fueron fundamentales en este proceso.

Entrevista

La entrevista “Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014, p. 403), es una de las técnicas que sirvió de recolectora de información previo a mi análisis concluyente acerca de los investigado, y se la realizó a la trabajadora social y la coordinadora de salud e higiene laboral; en cuanto a los protocolos de acción en caso de accidentes leves o graves en sus puestos de trabajo y la intervención del trabajador social en dicha problemática organizacional.

Observación

La observación es una técnica investigativa que consiste en explorar detallada y minuciosamente situaciones sociales, comunidades o cualquier contexto social, para posteriormente analizar la información obtenida, además se necesitan de otras características como la reflexión permanente, la escucha activa. La observación es de gran ayuda en esta investigación, pues con esta técnica se identifican los factores de riesgo que sufren más frecuentemente los colaboradores, en que área de trabajo.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

Las técnicas de registro y transcripción de la información “Son las herramientas con que cuenta el investigador para documentar la información recabada de la realidad” (Espinoza, 2017), para el proceso de recolección de datos es preciso llevar un registro y técnicas con las que se pueda entender de mejor manera el objeto de estudio en cuestión.

Cuestionario

El cuestionario es una herramienta de investigación, en la cual se establecen preguntas previamente elaboradas y estructuradas cuyo objetivo es obtener información detallada sobre cierto tema o problemática para posteriormente ser analizados; en este proyecto se realizaron 7 preguntas para cada uno de los entrevistados en un lapsus de 15 minutos por entrevistado.

Ficha de Observación

La ficha de observación es un instrumento de investigación en la cual se transcriben los datos obtenidos a través de la observación investigativa; en el proceso investigativo de mi proyecto se llevaron a cabo de algunas fichas de observación durante el seguimiento de los factores de riesgo en el área de proceso.

Método para la Interpretación de la Información

Los métodos de interpretación son de gran ayuda al momento de realizar una investigación, pues “El método de la investigación es el conjunto de tareas, procedimientos y técnicas que deben emplearse, de una manera coordinada, para poder desarrollar en su totalidad el proceso de investigación” (Calduch Cervera, 2012, p. 23); este proyecto se desprende de los métodos inductivo y descriptivo con el fin de involucrarse y analizar la intervención del trabajador social dentro de los factores de riesgo laboral en el área de proceso de Eurofish S.A.

Al momento de escoger un método de investigación debemos tomar en cuenta los recursos con los que contamos y la efectividad con relación a nuestro tema y los propósitos investigativos, así como lo menciona Abreu:

El método de la investigación describe con buenos detalles la forma en que se ha llevado a cabo la investigación. Este permite explicar la propiedad de los métodos utilizados y la validez de los resultados, incluyendo la información pertinente para entender y demostrar la capacidad de replicación de los resultados de la investigación. (2014, p. 195)

Método Deductivo

“El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad” (Abreu, 2014, p. 200), por lo que en mi investigación es necesaria ya que a través de la aplicación del método deductivo se derivan secuelas que pueden ser generales o individuales de las consecuencias que han sido conocidas a través de los accidentes laborales que han ocurrido dentro de la empresa y las medidas que se toman o el abordaje que se realiza frente a las necesidades que se presentan.

Método Descriptivo

“El método descriptivo busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores” (Abreu, 2014, p. 198); este método es idóneo para verificar si la información que me brindan los miembros del departamento de trabajo social se acopla a las acciones que se tomen en cuanto a la intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral dentro de Eurofish S.A.

La finalidad de utilizar el tipo de metodología descriptiva es conocer a detalle la forma en que los trabajadores sociales intervienen al momento de que se presente un caso de accidente laboral, enfermedad profesional o un incidente, es decir que con este método se detallarán todos los pormenores del área de trabajo social en estos casos en cuanto a riesgo laboral se refieran.

Descripción del Proceso de Categorización

La descripción del proceso de categorización según la aportación de Romero Chaves (2005) menciona:

En investigación cualitativa la categorización se constituye en una parte fundamental para el análisis e interpretación de los resultados “Este proceso consiste en la identificación de regularidades, de temas sobresalientes, de eventos recurrentes y de patrones de ideas en los datos provenientes de los lugares, los eventos o las personas seleccionadas para un estudio. La categorización constituye un mecanismo esencial en la reducción de la información recolectada. (pág. 1)

En investigación cualitativa la categorización constituye una parte fundamental para el análisis e interpretación de los resultados, pues realizar este proceso conlleva un desarrollo de análisis, deducciones y clasificaciones de los conceptos generales que se ven reflejadas en el fenómeno en estudio por lo que el investigador debe realizar un buen proceso interpretativo eficaz para poder teorizar con fundamento la problemática en cuestión.

En cuanto al proceso de categorización de la intervención de los factores de riesgo laboral y la intervención de los trabajadores sociales desde mi punto de vista organizacional quedaría así:

Tabla 1*Categorías y Subcategorías*

Categorías	Subcategorías	Objeto de Análisis
Intervención del trabajador social en una organización	Trabajador social	Protocolos de seguimiento
Factores de riesgo laboral	Accidentes Laborales	Clima organizacional Medidas preventivas

Elaborado por: Ambar Peñafiel Mora

Descripción del Proceso de Triangulación

“La triangulación es una herramienta enriquecedora que le confiere a un estudio rigor, profundidad, complejidad y permite dar grados variables de consistencia a los hallazgos. A la vez permite reducir sesgos y aumentar la comprensión de un fenómeno” (Okuda Benavides y Gómez-Restrepo, 2005, p 123). Al momento de realizar una investigación se necesita de métodos y técnicas que nos encaminen al resultado que queremos, en la mayoría de los casos se utilizan más de una para la recolección de información y a eso es lo que llamamos una triangulación.

Los autores Okuda Benavides y Gómez-Restrepo (2005) nos brindan la siguiente aportación:

Se supone que al utilizar una sola estrategia, los estudios son más vulnerables a sesgos y a fallas metodológicas inherentes a cada estrategia y que la triangulación ofrece la alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos (sea cual sea el tipo de triangulación) y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos.

(pág. 120)

Entre más alternativas de investigación tengamos aumentan las probabilidades de un buen proceso de investigación en el que no quedara nada al azar, según mi perspectiva la descripción en triangulación nos brinda distintas formas de ver la problemática estudiada, aunque parezcan muy distintas las situaciones, el contexto es el mismo y por ende los resultados tendrán una similitud.

Descripción del Proceso de Graficación

El proceso de graficación se ejecutó con los datos recopilados en las entrevistas que se les realizó a los informantes claves, siendo esto de gran apoyo durante la investigación; una vez que se obtuvieron los resultados del proyecto se analizó y se realizó la respectiva interpretación de dicha información.

Para la realización de este proceso de graficación las variables más importantes fueron tomadas en consideración para la obtención de información pues entabla una conexión entre los factores que influyen en el investigador y el objeto de estudio y como esto tiene un impacto en los resultados recopilados a través del análisis y la interpretación respectiva.

Características del Investigador

Ambar Victoria Peñafiel Mora estudiante de la Facultad de Trabajo Social en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, se caracteriza por ser comprometida con sus estudios, apasionada con lo que se propone, ser justa y velar por los derechos de los más vulnerables; a menudo realiza cursos para enriquecer sus conocimientos para con ello en un futuro ser una profesional capaz y consciente de las realidades sociales que se presenten en el camino. En el contexto laboral tiene afinidad por el ámbito organizacional, en su día a día trata de ser mejor persona, trabajadora y amistosa con sus semejantes, empática y respetuosa.

Consideraciones Éticas

Relacionando el proyecto de investigación con en el código deontológico de trabajo social modificado en el año 2012 es imprescindible destacar que cada profesional que realiza un trabajo investigativo a cerca de la profesión de trabajo social marcará un camino a seguir para sus colegas, para que mi investigación sea tomada como antecedente de un proyecto a futuro e incluso mejorarla en un cuarto nivel de postgrado.

Ambar Victoria Peñafiel Mora con número de cedula 1315665131, estudiante de Trabajo Social del noveno nivel paralelo "A", manifiesto mi perspectiva a cerca de mi investigación y la ética profesional de los trabajadores sociales como tal:

- El tema de investigación fue aprobado por la organización investigada y por los informantes claves como tal
- El consentimiento de la empresa estudiada y la predisposición es fundamental en un proceso de investigación
- El proyecto tiene fines académicos, sin ningún tipo de morbo hacia las actividades que se realizan dentro de la empresa
- Esta investigación se llevó a cabo con respeto y no se atentó contra los derechos de ningún ser humano.

Ambar Peñafiel Mora

Ambar Peñafiel Mora

C.I: 1315665131

Capítulo IV: Análisis de Contenido

Análisis Descriptivo

Las personas entrevistadas fueron de gran apoyo en la culminación del estudio de los factores de riesgo laboral dentro de una empresa y la intervención de los trabajadores sociales como tal, el proyecto de investigación se realizó durante el periodo de permiso establecido por la gerente de talento humano, la Lic. Edisabel Gutiérrez, se realizaron los primeros acercamientos hacia la institución durante el segundo periodo del 2020, se entablaron conversaciones amenas con los informantes claves y los profesionales a cargo de los riesgos de trabajo dentro de Eurofish S.A, previo a la aplicación de las técnicas.

La primera entrevista se aplicó a la Lic. en Trabajo Social Mariuxi Mendoza, con el fin de conocer los protocolos de acción antes, durante y después de un accidente laboral de un colaborador desde las perspectivas y el accionar del trabajo social ante estas emergencias laborales.

En la entrevista la Lic. en Trabajo Social manifestó que un riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado a su puesto de trabajo y por ende se deben valorar conjuntamente las probabilidades que produzcan tal daño, para así determinar la severidad y proceder a la solución de dicha problemática.

En cuanto al rol que tienen los trabajadores sociales dentro de los protocolos de riesgos laborales menciono que desde su criterio lo que se hace en la empresa cuando hay algún accidente de trabajo es que se procede a realizar el acompañamiento al colaborador en su tratamiento médico, y en el caso de derivación al IESS le corresponde al área de trabajo social el esperar a que uno de sus familiares llegue para que se quede al pendiente de la salud del trabajador. Luego de que el trabajador esté estable se reporta el caso al sistema de riesgos del

trabajo y cabe destacar que todas las empresas deben tener un sistema de auditores de riesgos de trabajo.

La Lic. Mariuxi considera importante la prevención de riesgos laborales ya que este es un factor que influye en los empleados y el empleador directamente, por ello se debe garantizar la salud ocupacional y mantener un buen ambiente laboral para conseguir eficiencia y eficacia al momento de la obtención de buenos resultados en Eurofish S.A; además manifestó que la empresa tiene altas posibilidades de riesgo laboral y se trata de brindar día a día la seguridad que merecen sus colaboradores en sus puestos de trabajo, se hace hincapié a las medidas de seguridad.

Por otro lado, consideró indispensable la comunicación dentro del margen interdisciplinario, según su criterio el área de trabajo social debe tener como lema la comunicación, ya que en la solución de un problema se necesita de buenas redes de apoyo y si no se entabla una buena comunicación con los otros profesionales no se obtendrán los resultados esperados.

La Lic. Verónica Franco indicó de manera breve que los trabajadores sociales son importantes dentro de las organizaciones y que a medida que pasa el tiempo se va valorando más a la carrera, debido a que en la mayoría de los casos desvalorizan a los trabajadores sociales con limitadas acciones dentro del ámbito laboral, por ello recomienda que se esté en constante aprendizaje para realizar de manera eficaz el acompañamiento a los usuarios en todas las realidades sociales que lo requieran, además mencionó que la intervención tiene que ver mucho con los protocolos internos que disponga la empresa en caso de algún suceso imprevisto; por ende la prevención de los riesgos laborales depende del equipo multidisciplinario de Eurofish

S.A, el despertar del sentido de pertenencia de metodología en trabajo social juega un papel indispensable al momento de llevar un caso.

La Ing. Diana Santos Mero es la coordinadora de Seguridad y Salud Ocupacional en Eurofish S.A, facilitó un poco de su tiempo para realizar una entrevista que había sido previamente planificada, conceptualizó a los factores de riesgo laboral como la condición arriesgada que tienen los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo al estar propensos a sufrir algún tipo de daño sea este físico o psicológico; por consiguiente mencionó que los accidentes que con más normalidad se dan son caídas, quemaduras, fracturas y en el caso de ser grave se deriva el caso al IESS; consideró pertinente el proceso de inducción y capacitación a los nuevos empleados como una medida de prevención de riesgos laborales; mencionó que se les informa como se trabaja en el área que les designen, las medidas que se toman en caso de no utilizar las protecciones adecuadas, etc.

Por otro lado, las medidas de autoprotección se fomentan con el ejemplo, toda persona que vaya a ingresar al área de proceso debe usar botas, auriculares de protección, guantes, mandil, gorro, gafas y como se está en épocas de pandemia su debida mascarilla.

En el caso de darse un accidente o enfermedad profesional se estudia el caso por parte del área de trabajo social, se investiga cual fue el factor que influyó para que el colaborador sufriera algún tipo de accidente y dependiendo de los resultados de la investigación correspondiente se toman las medidas correctivas y necesarias acordes al caso que se presente, el protocolo de seguimiento de riesgos laborales se sigue día a día y los encargados de verificar si se cumple con dicho protocolo son los auditores de riesgos laborales que se presentan en la empresa cada cierto tiempo.

Manifestó que es importante actualizar las matrices de riesgos cada que aumente un puesto de trabajo o llegue maquinaria nueva a la empresa, pues cuando ingrese algo nuevo ya sea esta maquinaria o algún tipo de instrumento laboral se deben brindar las debidas capacitaciones para evitar posibles accidentes o incidentes innecesarias dentro de las jornadas laborales de los empleados.

Análisis Concluyente

La intervención de los trabajadores sociales en los factores de riesgo laboral dentro de Eurofish s.a está ligada a las redes interdisciplinarias puesto que dentro de los protocolos de seguimiento de accidentes laborales existe una variedad de protagonistas y asignación de actividades que fomentan el bienestar de todos los colaboradores dentro de la organización. En relación con la cronología de profesionales que actúan al momento de sobrellevar un accidente laboral se toma en cuenta al jefe inmediato, médicos, enfermeras, personal de seguridad industrial, trabajadora social que reporta en sistema de riesgos de trabajo y trabajadora social que hace el seguimiento antes de reintegrarse y cuando el colaborador esta nuevamente en su puesto de trabajo. Los trabajadores sociales empresariales velan por todas las personas que forman parte de la empresa, las políticas internas de Eurofish s.a no influyen en el accionar de los trabajadores sociales, puesto que tienen muy claro donde empieza y finaliza el derecho de los colaboradores al estar inmersos en algún tipo de riesgo laboral.

Las redes de apoyo en el área laboral juegan un papel importante al momento de solucionar situaciones de riesgos laborales, se debe conocer muy bien acerca de las áreas y los profesionales ya sean internos o externos a la organización, ya que ayudan en la resolución del caso para lograr una intervención exitosa.

En el área de seguridad y salud ocupacional se evalúan los riesgos por medio de matrices que se actualizan semestralmente, en donde se miden las áreas y los puestos de trabajo más propensos a sufrir un tipo de accidente dentro de las jornadas laborales, cabe destacar que los colaboradores antiguos en algunos casos son los que más probabilidades tienen de accidentarse, ya que muchas de las veces se confían de la experticia que tienen en su cargo.

Se concluye en que los factores de riesgo laboral más comunes dentro del área de proceso en Eurofish S.A son físicos, químicos y psicosociales, debido a estos factores de riesgos de trabajo, los profesionales en trabajo social están al pendiente de las quejas y recomendaciones que hacen diariamente los trabajadores de todas las áreas por medio de buzones de queja que están a la vista de todos, pueden escribir anónimamente para que posterior a ello se corroboren las opiniones vertidas en el mismo. Además los ingenieros encargados de la seguridad y salud en el trabajo realizan cada cierto tiempo actualizaciones en la matriz de riesgos laborales que es donde se miden los peligros que pueden sufrir los trabajadores mientras laboran en sus puestos de trabajo; así mismo se toman las medidas correctivas y preventivas dependiendo de cada área y del caso que se presente.

Limitaciones

Al estar en una época donde la pandemia predomina y se ha llevado tantas vidas, el hecho de entrar a una organización fue extremadamente difícil, el factor tiempo también fue un limitante al momento de realizar avances en el proyecto investigativo, la empresa Eurofish S.A se compromete y vela por la seguridad de todos sus colaboradores, por lo que esto presento una limitación del factor tiempo para realizar las entrevistas a las trabajadoras sociales, a la coordinadora de seguridad y salud industrial, de las cuales las dos últimas se alargó un poco más de lo esperado. Cabe mencionar que me sometí a pruebas de Covid- 19, para salvaguardar la seguridad y salud de todos los involucrados; otro limitante en la recolección de la información fue que para el bienestar de los empleados hubo unos días de descanso para toda la empresa, por lo que se debió esperar aún más por la verificación del estado de salud de todos los colaboradores.

Por otro lado, el no ingresar celulares dentro de la organización Eurofish fue un limitante, puesto que la recolección de información se hizo por medio de apuntes durante las entrevistas y solo en una ocasión me facilitaron un celular para reenviarme un audio, el cual era necesario para una mejor interpretación de la información recopilada por medio de estas entrevistas.

Recomendaciones

La intervención del trabajador social dentro de las empresas es amplia pero a lo largo del tiempo se la ha ido tergiversando y desvalorando, hay que tener en cuenta que somos entes de cambio y que el ámbito laboral es uno de los mejores escenarios para notar los cambios que se generan a partir de nuestra intervención en los colaboradores de la empresa en la que estemos ejerciendo, por ende se recomienda fomentar la motivación laboral como base del cambio en las organizaciones, las personas motivadas dan buenos y mejores resultados.

Se deberían mejorar la planificación de acciones preventivas en relación a los factores de riesgo laboral que pueden ocasionarle un tipo de daño a los trabajadores en sus puestos de trabajo, actualizando las actividades preventivas semestralmente, así mismo optimizar las evaluaciones de desempeño para conocer los resultados de los trabajadores del área de proceso en relación al manejo del cargo ocupado, hacer hincapié en la importancia de los trabajadores sociales en estos procesos preventivos, realizar campañas y acompañamiento a los colaboradores antiguos y nuevos.

Para evitar lesiones dentro del área de proceso se debería tomar en cuenta la implementación de información visual así como letreros de advertencia, cuando se está reparando alguna máquina, pisos húmedos, mangueras de frío o calor averiadas, etc.

Referencias Bibliográficas

- Badía Montalvo, R. (1985). *Salud Ocupacional Y Riesgos Laborales*. Bol OfSanif Panam.
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abreu, J. (Diciembre de 2014). *El Método de la Investigación*. Obtenido de International Journal of Good Conscience: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Arruñada, B. (1998). *Teoría Contractual de las empresas*. Barcelona.
https://www.arrunada.org/files/research/ARRUNADA_1999_MP_Introduccion.pdf
- Asamblea Constituyente. (2008, 20 de Octubre). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Resolucion 449. <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Asamblea Nacional. (2012, 25 de Septiembre). *Ley Orgánica de discapacidades*. Registro Oficial N° 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asistencia Medica Inmediata [AMI]. (10 de Marzo de 2017). *ami*. Causas de Accidente de Trabajo: <https://blog.amiasistencia.com/causas-accidentes-trabajo/>
- Basantes Cuesta , M. V. (2017). *Modelo de Gestión de Trabajo Social en Recursos Humanos Para la Empresa Marriott S.A*. Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8059/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-4.pdf>
- Bernard, M. (1967). *El Servicio Social en la Empresa*. Instituto Católico de Estudios Sociales.
<https://diarioresponsable.com/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse>

Cabaleiro Portela, V. M. (2010). *Prevencion de Riesgos Laborales* (Segunda ed.). Ideas Propias.

<https://books.google.com.ec/books?id=NwnrURx13woC&lpg=PP1&hl=es&pg=PT2#v=onepage&q&f=false>

Calduch Cervera, R. (Diciembre de 2012). *Metodos y Tecnicas de Investigacion en Relaciones Internacionales*. Madrid. Métodos de la Investigación:

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>

Caravaca Llamas, C. (2016). Los Nuevos Ámbitos de Intervención desde el Ejercicio Libre en Trabajo Social. *La Razón Histórica*.

<file:///C:/Users/Mishelle/Downloads/LRH%2033.10.pdf>

Chinchilla Sibaja, R. (2002). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Universidad Estatal a Distancia.

<https://books.google.com.ec/books?id=Y35TDM74KmUC&lpg=PP1&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>

Comision de Legislacion y Codificacion. (2005, 16 de Diciembre). *Código de Trabajo*.

Codificacion 2005-017. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Congreso Nacional. (2001, 30 de Noviembre). *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial

Suplemento 587. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Cubillos Buricatá, E. S. (2019). *El Uso de las Herramientas Tic como Estrategia para la Identificación de Factores de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogota.

<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/22255/CubillosBuriticaEricSaid2019.pdf;jsessionid=74C3015895649543B8E44816B9B43E4A?sequence=1>

Ecuador, C. d. (2015). *ediciones legales*. ediciones legales.

Editorial Definición MX. (08 de Agosto de 2013). *Definición MX*. Obtenido de Definición MX:

<https://definicion.mx/riesgo-laboral/>

Egg, E. A. (1989). *El Trabajo Social como acción liberadora*. Buenos Aires:. 64.

Espinoza, E. (2017). *Métodos y Técnicas de Recolección de la Información*. Honduras.

<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Metodos.e.instrumentos.de.recoleccion.pdf>

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (04 de marzo de 2021). *IFSW*.

<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

Feria Galbán, K. (2017). Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: un Reto Colectivo en el Desarrollo Laboral Cubano. *Lex Social*, 8.

https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921/2304

Harari, R., & Harari, J. (2000). *Trabajo y Salud en el Ecuador. Antecedentes, Experiencias, Perspectivas*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1514&context=abya_yala

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología De La Investigación*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

IESS. (2017). *Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito: Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

IMF Business School. (03 de Mayo de 2012). *Blog de Prevención de Riesgos Laborales*. Las Consecuencias de los Accidentes: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-accidentes-laborales/>

Istas. (s.f.). *ISTAS*. Recuperado el 11 de Enero de 2021, de Evaluación de Riesgos Laborales: <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/evaluacion-de-riesgos-laborales>

Konopka. (1968). Trabajo social de grupo . *Tesis de Universidad de Barcelona*, 97-98.

Ministerio de Relaciones Laborales. (s.f.). *Plan Mínimo de Prevención de Riesgos*. Reglamento al instrumento andino de Seguridad y Salud. Resolución 957.

<file:///C:/Users/Mishelle/Downloads/Modelo-Plan-M%C3%ADnimo-Prevencion-de-Riesgos.pdf>

Neus, C., & Esther Raya . (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa. *Dialnet*, 52.

Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación Cualitativa: Triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV / No. 1.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n1/v34n1a08.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Guía Sobre las Normas Internacionales del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246945.pdf

- Pastillo Cañarejo, A. M. (Octubre de 2018). *Participación de Trabajo Social en la Prevención de Accidentes de Trabajo en el área de Latonería de la Empresa Automotores Continental S.A. en el Periodo Enero 2017 a Octubre 2017*. Quito. Participación de Trabajo Social en la prevención de accidentes de trabajo:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15870/1/T-UCE-0013-CSH-029-TS.pdf>
- Peiró, J., & Bravo, M. J. (1999). Factores Psicosociales en la Prevención de Riesgos Laborales oportunidades y Retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/52169.pdf>
- Quishpe Segovia, D. F. (2017). *Prevención De Los Riesgos Laborales, Desde El Trabajo Social, en el Hospital General Enrique Garces. Periodo Octubre 2015 - Febrero 2016*. Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13298/1/T-UCE-0017-TS026-2017.pdf>
- Revelo Pantoja, L. B. (2018). *La Participación Ciudadana y la Intervención del Trabajo Social como Parte del Desarrollo de la Sociedad Ecuatoriana*. Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13016/1/ECUACS-2018-TRS-DE00027.pdf>
- Richmond, M. (1996). El Trabajo Social en Mary Richmond. La fundamentación de su teoría. *repositorio del grupo bellas artes*, 179.
- Robledo Martín, J. (2009). Observación Participante: Informantes Claves y Rol del Investigador. *Nure Investigation*. <file:///C:/Users/Mishelle/Downloads/461-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1822-1-10-20150617.pdf>
- Romero Chaves, C. (2005). La Categorización un Aspecto Crucial en la Investigación Cualitativa. *Revista de Investigaciones Cesmag Vol. 11 No. 11*.

Rozas, M. (2002). *Una Perspectiva Teórica-Metodológica de la Intervención en Trabajo Social*.

Buenos Aires: Espacio.

http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/72/Produccion_Estudiantes_2013-1/UNA_PERSPECTIVA_TEORICA_METODOLOGICA_DE_LA_INTERVENCION_EN_TRABAJO_SOCIAL.docx

Sanchez Gómez, C., & Revuelta Dominguez , F. (2005). *EL PROCESO DE TRANSCRIPCIÓN*.

Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

Sánchez, S. (2007). La gestión de casos como nueva forma de abordaje de la atención a la dependencia funcional. 8-11.

Santiago Collado, L. (2008). Prevención de Riesgos Laborales: Principios y Marco Normativo.

Dirección y administración de empresas. file:///C:/Users/Mishelle/Downloads/11447-43253-1-PB.pdf

Sevilla. (2002).

Tibaná Ríos, D. C., & Rico Duarte , J. P. (2009). *FUNDAMENTACIÓN DE LA*

INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL: SISTEMA CONCEPTUAL Y AVANCES.

Bogotá. <http://dns.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000344.pdf>

Zander, C. &. (1968). El trabajo social de grupo en la actualidad. *Tesis de la Universidad de*

Barcelona.

Anexos

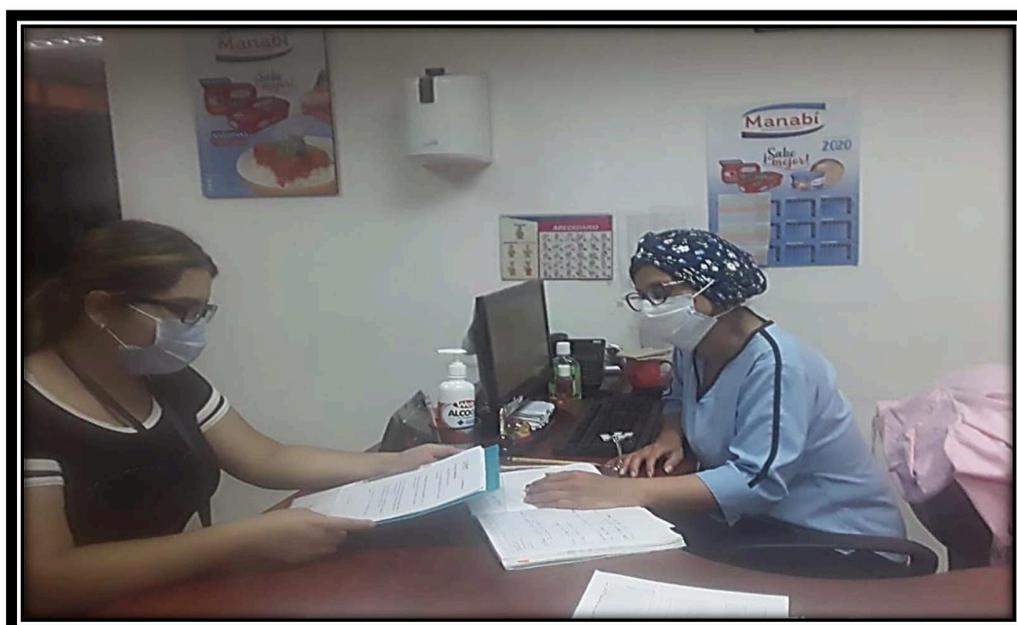
Anexo 1

Análisis de Expedientes de Actividades laborales



Anexo 2

Entrevista a la Coordinadora de Trabajo Social



*Anexo 3**Entrevista a la Coordinadora de Seguridad de Salud*

Anexo 4*Cuestionario de la Entrevista a la Trabajadora Social*

Facultad de Trabajo Social

Entrevista para Trabajadora Social

1. Según su criterio ¿Qué es un riesgo laboral?
2. ¿Cuál es el rol que tiene el trabajador social dentro de los protocolos de riesgos laborales?
3. ¿Considera importante la prevención de riesgos laborales? ¿Por qué?
4. Dentro de su jornada ¿Cuáles son los principales y más repetitivos factores de riesgo laboral?
5. ¿Qué tipo de medidas correctivas adoptan los trabajadores sociales partiendo de accidentes laborales y enfermedades profesionales que se den dentro de Eurofish S.A?
6. Me podría comentar uno de los riesgos laborales más significativos para la organización durante su estadía en la misma
7. ¿De qué manera se lleva el trabajo interdisciplinario dentro de la empresa?

Anexo 5

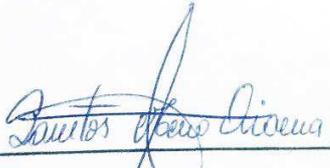
Cuestionario de Entrevista a la Coordinadora de S.S.



Facultad de Trabajo Social

Entrevista para la coordinadora de Seguridad y Salud de Eurofish S.A

1. Según su perspectiva ¿cómo conceptualiza a los factores de riesgo laboral?
2. ¿Cuáles son los factores de riesgo más comunes que se dan dentro de Eurofish S.A
3. ¿Considera pertinente el proceso de inducción y capacitación a los nuevos colaboradores como medida de prevención de riesgos laborales?
4. ¿Qué tipo de capacitación se les da a los trabajadores en cuanto a las medidas de autoprotección dentro de sus puestos de trabajo?
5. ¿Cuáles son las medidas correctivas que se toman a partir de accidentes laborales o enfermedades profesionales contraídas dentro de las jornadas laborales?
6. ¿Cuáles son los protocolos de seguimiento de riesgos laboral?
7. Considera importante actualizar los planes o programas de prevención de riesgos dentro de las organizaciones?


Ing. Diana Santos Mero

Anexo 6

Oficio de Autorización de la Empresa EUROFISH. S.A



Manta, 14 de Octubre del 2020

Licda. Edisabel Gutiérrez

Gerente de Talento Humano

Eurofish S.A

De mis consideraciones

Yo la Srta. Ámbar Victoria Peñafiel Mora con cédula N°131566513-1 estudiante de 9° Nivel de la carrera de trabajo social previo a egresar necesito permiso para realizar mi proyecto investigativo en sus instalaciones sobre el tema: intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral en la empresa Eurofish S.A en la ciudad de Manta, año 2020

Mi solicitud es por motivos académicos y los resultados de dicha investigación quedaran en la empresa, recalcando mi confidencialidad apelo a la empresa Eurofish para que me den autorización de empezar lo antes posible a realizar mi investigación.

Agradeciendo su atención.

Atentamente:



Ámbar Victoria Peñafiel Mora
Estudiante



Licda. Edisabel Gutiérrez
Gerente de Talento Humano

Anexo 7

Matriz de Riesgo de la Empresa EUROFIHS S.A.

 Montecristi - Ecuador		SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL										Código: FOR-SO-027			
		EVALUACION DE RIESGOS LABORALES										Fecha: 17-01-2018			
LOCALIZACION		Aseguramiento de Calidad					EVALUACION								
PUESTO DE TRABAJO		Operario de Laboratorio					INICIAL								
NUMERO DE TRABAJADORES		2					PERIODICA					X			
		H	1	M	1	D	2								
		Tiempo de Exposición					8								
TAREAS DEFINIDAS:		Recolectar muestras en el Proceso de Producción. Realizar evaluaciones del Producto en las Líneas de Producción, de acuerdo a lo establecido en la pauta de inspección correspondiente. Documentar en los formatos prediseñados los datos obtenidos en las evaluaciones realizadas.													
N°	FACTOR DE RIESGO	PELIGRO IDENTIFICADO	RIESGO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			ESTIMACION DE RIESGO					
				B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1	Físico	Ruido	Pérdida paulatina de la audición		X			X					M		
2		Temperaturas Extremas	Disonfort	X				X				TO			
3		Iluminación Insuficiente	Disconfort Luminico (campana)	X				X				TO			
4	Mecánico	Pisos resbaladizos	Caidas a mismo nivel		X			X				TO			
5		Contacto con superficies calientes	Quemaduras	X			X				T				
6		Choque contra objetos	Golpes	X				X				TO			
7	Ergoómico	Posturas Forzadas Sentado / de pie	Afecciones musculo-esqueléticas	X				X				TO			
8		Uso de PVD	Afecciones musculo-esqueléticas	X				X				TO			
9	Químicos	Almacenamiento de productos químicos	Derrames, reacciones químicas		X			X					M		
10		Manipulación de Productos Químicos	Afecciones dérmicas		X			X					M		
11		Exposición Vapores Químicos	Afecciones respiratorias		X			X					M		
12	Biológicos	Presencia de Bacterias	Proliferación de enfermedades	X				X				TO			
13	Psicosocial	Inadecuadas relaciones interpersonales	Estrés, riñas	X				X				TO			
14		Alta responsabilidad	Estrés	X				X				TO			
15	Accidentes Mayores	Fugas de Amoniaco	Intoxicación / Muertes	X					X					I	