



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TÍTULO:

**“LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRBAJADORES DE LA
EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A. Y EL
ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL”**

Tesis previa a optar el Título
de Licenciado en Trabajo
Social

AUTOR:

Sr. Elvis Darwin Masache Chalaco

DIRECTOR

Dr. Paulo César Arrobo Rodríguez, Mg.Sc.

Loja - Ecuador
2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Sc.

Paulo César Arrobo Rodríguez.

DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL, DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del trabajo de tesis titulado **“LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A. (E.E.R.S.S.A.)”**, de autoría del estudiante de la carrera de Trabajo Social Sr. Elvis Darwin Masache Chalaco, previo a la obtención del título de Licenciado en Trabajo Social, el mismo que ha sido desarrollado, corregido y orientado bajo mi estricta dirección y una vez que se enmarca dentro de las exigencias del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, autorizo su presentación, disertación y defensa respectiva.

Loja, 30 de Junio de 2015



Dr. Paulo César Arrobo Rodríguez Mg.Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo **Elvis Darwin Masache Chalaco**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autor: Elvis Darwin Masache Chalaco.

Firma:.....

Cédula: 1105020760

Fecha: Loja, junio del 2015

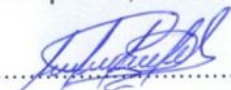
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR,
PARA LA CONSULTA DE REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo **ELVIS DARWIN MASACHE CHALACO**, declaro ser autor de la tesis titulada: **“LA SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A. (E.E.R.S.S.A.)”**. Como requisito para optar el grado de: **LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la producción integral de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 30 días del mes de junio del dos mil quince, firma el autor.

Firma: 
Autor: Elvis Darwin Masache Chalaco
Cédula: 1105020760
Dirección: Nicolás García y 10 de Agosto N° 08-32
Correo Electrónico: elvis.masache@yahoo.com
Teléfono: **Celular:** 0939351733

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis Dr. Paulo César Arrobo Rodríguez, Mg.Sc.

Tribunal de Grado: Dra. Martha Coronel, Mg. Sc.

Dra. Silvia Hidalgo Santín Mg. Sc.

Dra. Natalya Zárate, Mg. Sc.

DEDICATORIA

Quiero empezar dedicando este trabajo a mis queridos Padres:

ANTONIO y **LETICIA** quienes son mi fase de sustento que con su enorme sacrificio han logrado que culmine con éxito mi carrera universitaria, por su confianza depositada en mí, que gracias a sus enseñanzas y consejos me han servido para llegar a ser mejor persona día a día. Que gracias a ellos he logrado este grandioso objetivo en mi vida.

A mis hermanos **JAIRO, MARLON, PATRICIO, MAYLY, MISHELL** y **STRAMAN**, que son mis grandes admiraciones y me apoyo que a pesar de no verlos me han enseñado que las metas son para cumplirlas y los sueños para conquistarlos con sacrificio y que las cosas no son fáciles que para lograr nuestro objetivo hay pasar y vencer cada obstáculo que la vida nos presenta pare ellos este trabajo.

A mis abuelos maternos **ISAURO** y **DOLORES**, y abuela paterna **ADELA** quienes duarte mi profesionalización me dieron su apoyo incondicional, de manera especial a toda mi familia que sus consejos y sabidurías han formado parte de mi vida para llegar a una feliz culminación de mi carrera universitaria.

También quiero dedicar a mi director de tesis, Dr. Paulo Arrobo y a mi docente de aula la Dra. Martha Coronel, quienes con su sabiduría y profesionalismo me supieron guiar durante todo el proceso para la construcción de mi tesis y consecución de mi título.

Elvis Darwin

AGRADECIMIENTO

Al finalizar mi trabajo tan arduo y lleno de dificultades, es inevitable no gratificar el mérito en el aporte que he realizado. Sin embargo este aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que me han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a su culminación y a un feliz término. Por ello expreso mis más sinceros agradecimientos.

A Dios, el que me ha dado la Sabiduría, inteligencia, Fortaleza, salud y fe para continuar y cumplir con todo lo que me he propuesto, porque sin él nada de esto hubiera sido

A la Universidad Nacional de Loja, al Área Jurídica, Social y Administrativa por abrirme las puertas de tan noble institución para culminar mis estudios superiores y a la vez para formarme como un profesional de bien y ser parte de esta noble institución.

A la Carrera de Trabajo Social, por ofrecerme sus aulas, los conocimientos adecuados para mi formación como profesional, y contribuir a la culminación de mi carrera y empezar a formar parte en el ámbito laboral como profesional comprometido con el bienestar de la sociedad .

A mi director de tesis Dr. Mg. Sc. Paulo Cesar Arrobo Rodríguez, por su paciencia, sabiduría y conocimientos que fueron impartidos para la culminación de esta ardua tarea, le doy mis más sinceros agradecimientos.

A todos los docentes de aula que me impartieron sus conocimientos y sabiduría en los diferentes ámbitos de intervención, que gracias a ellos adquirí enseñanzas de vida que me han de servir en mi vida cotidiana como profesional.

A los directivos y trabajadores de la Empresa Eléctrica, por la apertura para realizar mi trabajo de campo, de una y otra manera a todas a personas que contribuyeron a la realización y culminación de esta tesis

Gracias a todos...

El Autor...

1. TÍTULO

**“LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA
REGIONAL DEL SUR S.A. Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL”**

2. RESUMEN

La Inseguridad Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales es un problema social, que va asociado a varios factores como el deterioro de la salud y al aumento excesivo de riesgos de trabajo al que están expuestos día a día los trabajadores de la empresa eléctrica, es así, que el presente trabajo investigativo titulado: **“La Inseguridad y Prevención de Riesgo en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) y el Rol del Trabajador Social”**, se desarrolló a través de un proceso de análisis a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur de la Ciudad de Loja, donde se tuvo como objetivo central Mejorar la Seguridad Laboral de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.

En la presente investigación se propone un modelo de intervención sustentada en la metodología del Autodesarrollo Comunitario, la que se basa en tres etapas como son: Primera Etapa: Intercambio inicial con el sujeto demandante o necesitado de la acción profesional. Segunda Etapa: Exploración del escenario y Tercera Etapa: Proceso en el diagnóstico y búsqueda de solución, y sin dejar de lado la revisión de documentos de cada uno de los indicadores del objeto de estudio.

La muestra que se tomo fue de 30 trabajadores, su abordaje fue cuantitativo y cualitativo; Los hallazgos que se obtuvieron de los datos obtenidos de las encuestas revelaron que los trabajadores han sufridos accidentes de electrocución, quemaduras eléctricas, que la empresa no emplea las medidas adecuadas de seguridad, que se es necesario la implementación de materiales y herramientas, charlas de seguridad y capacitación permanente de prevención de riesgos.

ABSTRACT

Job insecurity and the prevention of occupational risks is a social problem, which is associated with several factors such as declining health and increased risk of excessive work to which they are exposed daily workers in the electric company, so that the present research work entitled "Insecurity and Risk Prevention in the job performance of Workers of the South Regional Electricity Company SA (EERSSA) and the Role of Social Worker ", was developed through a process of analysis to workers of the Regional Electric Company South of the City of Loja, where it had as its central objective Improve Work Safety Workers the South Regional Electricity Company SA

In this research an intervention model supported by Community Self methodology is proposed, which is based on three stages as are: Stage One: Initial exchange with the subject plaintiff or in need of professional action. Stage: Exploring the stage and Third Stage: Process diagnosis and search for a solution, without neglecting the document review of each of the indicators studied.

The sample volume was 30 workers, their approach was quantitative and qualitative; The findings were obtained from the data obtained from the surveys revealed that workers have suffered accidents electrocution, electrical burns, the company does not employ adequate safety measures, implementation materials and tools necessary safety talks ongoing training and risk prevention.

3. INTRODUCCIÓN

Seguridad laboral se refiere no solo a la ausencia de toda enfermedad, incluidas las lesiones, sino el estado de bienestar físico, psíquico y social, lo que suele llevar a connotaciones casi justamente sanitarias.

Los accidentes de trabajo, lesiones, y enfermedades en general son daños inmediatos que afectan a los profesionales y trabajadores, el término seguridad e higiene de trabajo hace referencia a las técnicas que utiliza la institución para la lucha contra los accidentes, seguridad contra las enfermedades e higiene, como a la calidad de las condiciones en las que se desenvuelve el trabajador deben ser seguras, es decir no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta magnitud, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo.

El presente trabajo describe la intervención realizada en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. de la ciudad de Loja, donde logró vincular los conocimientos teóricos adquiridos en las aulas universitarias con la práctica profesional; la investigación consistió en la realización de un diagnóstico sustentado en la observación y la recolección de la información de los datos más específicos de los trabajadores de la empresa, dando como resultante diversos problemas que afectan su desempeño normal en el trabajo habiendo priorizado a **“La Inseguridad Laboral y la Prevención de Riesgo de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. . (E.E.R.S.S.A.)”**, como problema central y objeto de estudio.

Para mayor comprensión del presente trabajo investigativo se lo ha resumido en los siguientes Apartados:

- Primer Apartado: **REVISIÓN DE LITERATURA**; donde se detalla de manera científica cada una de las categorías objeto de estudio como son: Contexto Institucional, Seguridad Laboral, Riesgos Laborales, y Funciones del Trabajo Social.
- Segundo Apartado: **MATERIALES Y METODOS**; metodológicamente, este estudio corresponde a la aplicación del método del Autodesarrollo Comunitario, basado hasta la tercera etapa, lo cual permitió sistematizar todos los productos de la investigación, con la utilización y aplicación de las diferentes técnicas de recolección de información siendo: la observación, entrevista, encuesta los cuales proporcionaron datos empíricos para el desarrollo del presente trabajo.
- Tercer Apartado: **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**; se registra los principales hallazgos del trabajo de campo representado en un análisis cualitativo, que son el resultado de las encuestas aplicadas a los 30 trabajadores de la E.E.R.S.S.A., 3 entrevistas a diferentes directivos de entidades públicas, los cuales fueron objeto de estudio de investigación,
- Cuarto Apartado: **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**; obtenidas de la investigación, que sintetiza los resultados y aporta de forma significativa a la investigación, en este se fundamenta la Propuesta de Acción.

Finalmente se hace referencia a la bibliografía utilizada y a los anexos que respaldan a la investigación realizada.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A.

“La Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. es una institución pública que se encuentra localizada en la parte céntrica de la ciudad de Loja ubicada en la Calle Olmedo 08-34 y Rocafuerte, en el barrio San Sebastián. La historia de la generación de energía eléctrica en la ciudad de Loja se inicia en 1897, con la creación de la Sociedad Sur Eléctrica.

En 1929, el Ilustre Municipio de Loja autorizó a Don Adolfo Valarezo, la conformación de una nueva empresa de generación, cuyas instalaciones se encontraban en la parte norte de la ciudad de Loja en la cuenca del Río Zamora, a la altura del actual Centro de Rehabilitación Social. El 10 de mayo de 1950, se constituye la Empresa Eléctrica Zamora S.A., conformada por el I. Municipio de Loja (60% del capital social) y la Corporación de Fomento (40% del capital social). Esta empresa se convertiría a partir del 19 de marzo de 1973 en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (EERSSA), que actualmente brinda su servicio en las provincias de Loja, Zamora Chinchipe y Morona Santiago.

Su filosofía se basa en:

La integridad, responsabilidad y excelencia forjaré una empresa de calidad.

Su Misión:

Generar, Distribuir y Comercializar Energía Eléctrica en el área de concesión con estándares de calidad, confiabilidad y seguridad contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de los habitantes sin afectar al medio ambiente...

Visión:

Posicionarse entre las mejores empresas eléctricas del país, suministrando energía eléctrica de calidad en toda el área de concesión, de conformidad con el plan nacional del buen vivir...

Tiene como valores los siguientes: la integridad, responsabilidad, transparencia brindando un acceso a la información, facilitando la realización de auditorías y propiciando la participación proactiva del recurso humano de la EERSSA, de tal forma que se garantice un trato justo y equitativo a los clientes externos del área de concesión.

La Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. Esta organizada en cuatro niveles:

1. Nivel Directivo (gobierno).
2. Nivel Ejecutivo.
3. Nivel Asesor y de Apoyo.
4. Nivel Operativo”¹.

4.2. CONCEPTO DE SALUD (SEGÚN LA OMS)

“El concepto de salud según la Organización Mundial de la Salud tiene una definición concreta: es el estado completo de bienestar físico y social que tiene una persona.

Esta definición es el resultado de una evolución conceptual, ya que surgió en reemplazo de una noción que se tuvo durante mucho tiempo, que presumía que la salud era, simplemente, la ausencia de enfermedades biológicas.

¹ Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. jefe del departamento de Seguridad

A partir de la década de los cincuenta, la OMS revisó esa definición y finalmente la reemplazó por esta nueva, en la que la noción de bienestar humano trasciende lo meramente físico. La Organización Panamericana de la Salud aportó luego un dato más: la salud también tiene que ver con el medio ambiente que rodea a la persona.

El doctor *Floreal Ferrara* tomó la definición de la OMS e intentó complementarla, circunscribiendo la salud a tres áreas distintas:

- La salud física, que corresponde a la capacidad de una persona de mantener el intercambio y resolver las propuestas que se plantea. Esto se explica por la historia de adaptación al medio que tiene el hombre, por lo que sus estados de salud o enfermedad no pueden estar al margen de esa interacción.
- La salud mental, el rendimiento óptimo dentro de las capacidades que posee, relacionadas con el ámbito que la rodea. modo, lo que le implica una posibilidad de resolución de los conflictos que le aparecen.
- La salud social, que representa una combinación de las dos anteriores: en la medida que el hombre pueda convivir con un equilibrio psicodinámico, con satisfacción de sus necesidades y también con sus aspiraciones, goza de salud social.

La OMS, luego de caracterizar el concepto de salud, también estableció una serie de componentes que lo integran: el estado de adaptación al medio (biológico y sociocultural), el estado fisiológico de equilibrio, el equilibrio entre la forma y la función del organismo (alimentación), y la perspectiva biológica y social (relaciones familiares, hábitos). La relación entre estos componentes determina el estado de salud, y el incumplimiento de uno de ellos genera el estado de enfermedad, vinculado con una relación trídica entre un huésped (sujeto), agente (síndrome) y ambiente (factores que intervienen).

Otro aspecto en el que se centra la caracterización de la OMS (que pertenece a la ONU) es la organización de la salud pública. Con esto se hace referencia a todas las medidas que puedan tomarse desde los organismos gestionados por el Estado para la prevención de dolencias y discapacidades, para la prolongación de la vida y para la educación de los individuos en lo que respecta a la higiene personal. Afirma la OMS que “la salud es parte de la responsabilidad de los gobiernos”. En este sentido es mucho lo que se puede hacer, incluyendo la mejora de los hospitales públicos, el fomento a la iniciativa privada (que contemple que la salud es un derecho de todos los individuos) y la protección del medio ambiente.

SALUD OCUPACIONAL

En el ámbito laboral, la OMS también se pronuncia al hacer referencia a la salud ocupacional. Con este término se entiende a la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales. Tiene que ver con las condiciones físicas del trabajador, pero también con lo psicológico. A la hora de ingresar a un trabajo, las personas se ven sometidas a un examen de salud, pero los accidentes laborales, los movimientos repetitivos asociados a determinadas tareas, la exposición a condiciones perjudiciales o el estrés y la presión por parte de superiores pueden deteriorar sus condiciones.

Para evitar esto es necesario que quienes contratan trabajadores lo hagan asegurándoles condiciones de trabajo adecuadas, enmarcadas en normas de seguridad, y también es necesario que el Estado, mediante sus organismos de control, propenda al cumplimiento de las leyes en este sentido. Hoy en día existen muchos planes (de medicina preventiva, de seguridad, de higiene) que tienen como objetivo preservar la salud de los empleados en su ambiente laboral.”²

² **Organización Mundial de la Salud, concepto de Salud.**

SALUD Y TRABAJO.

¿QUÉ ES LA SALUD?

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Aspectos destacados relacionados con esta definición: Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud. Integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico. Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes.

La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan.

RELACIÓN DEL TRABAJO CON LA SALUD

El trabajo es fuente de salud.- Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos. Conceptos básicos en salud laboral.

Salario: el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.

Actividad física y mental: los seres humanos necesitamos mantenernos en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener nuestro nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.

Contacto social: un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.

Desarrollo de una actividad con sentido: el trabajo permite que las personas podamos “ser útiles” haciendo algo que estamos en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite “pertenecer” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.

Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos: todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás.

El trabajo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa: Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.”³

³ <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

La Salud es el pilar fundamental del ser humano, lo cual el trabajador debe gozar de una óptima salud, sin padecer daño alguno, o enfermedad que afecte su actividad diaria en su entorno laboral. Es por ende que los trabajadores de la Empresa Eléctrica en un alto porcentaje padecen de riesgos laborales, accidentes de trabajo, fracturas y rupturas de hombro, debido a la incorrecta aplicación de las normas de seguridad, tanto por parte del trabajador como de la institución, lo cual les impide realizar un trabajo con eficiencia y calidad, conllevándolos a estar expuestos a todo tipo de accidentes y riesgos laborales sin sobreguardar su integridad y su salud.

Es por ello que los directivos como trabajadores de la Empresa Eléctrica deben entender que la salud es lo primordial ante todo, que la salud del trabajador debe estar siempre en constante armonía y bienestar tanto físico como mental, lo cual la institución, directivos y departamento encargado de la seguridad, prevención de riesgos laborales y bioseguridad de los trabajadores, debe tomar conjuntamente con el departamento médico las medidas y normas correctas de seguridad laboral, ocupacional, prevención de riesgos laborales y bioseguridad que opten estas medidas para prevenir y sobreguardar la integridad del trabajador y de los diferentes tipos de riesgos los mismo que no resulte perjudicial para el estado integral y grupal de los trabajadores.

4.3. SEGURIDAD LABORAL.

“Hoy, en el mundo del trabajo el término seguridad ha sido reemplazado por el de salud. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), además, salud no es solo ausencia de enfermedad, sino que supone el bienestar físico, psíquico y social. Del mismo modo, la distinción entre accidentes de trabajo (lesiones y, en general, daños) y enfermedades profesionales derivados de actividades laborales, abrió paso al concepto de seguridad e higiene laboral, que se refiere tanto a las técnicas que se

adoptan para luchar contra los accidentes (seguridad) y las enfermedades (higiene), como a la calidad de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Por eso, aquí utilizaremos el término seguridad e higiene laboral."⁴

“La seguridad es el sentimiento de protección frente a carencias y peligros externos que afecten negativamente la calidad de vida; en tanto y en cuanto se hace referencia a un sentimiento, los criterios para determinar los grados de seguridad pecarán de tener algún grado de subjetividad. En general, el término suele utilizarse para hacer referencia al conjunto de medidas y políticas públicas implementadas para guarecer a la población del sufrimiento de delitos, en especial de aquellos que pongan en riesgo la integridad física.”⁵

“La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada año mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en

⁴ <http://www.crecemype.pe/portal/images/stories/files/img/crece-tu-empresa/11%20seguridad%20laboral.pdf>

⁵ <http://www.definicionabc.com/social/seguridad.php>

marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo.”⁶

4.3.1. IMPORTANCIA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL

“El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, ya sea una plantación, una oficina, un taller industrial, etc. Así pues, los entornos laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud, como:

- polvos;
- gases;
- ruidos;
- vibraciones;
- temperaturas extremadas.

Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores. A causa de los riesgos y de la falta de atención que se prestan a la salud y a la seguridad, en todas las partes del mundo abundan los accidentes y las enfermedades profesionales.”⁷

⁶ <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>.

⁷ <http://www.elsalvador.com/riesgos/articulos/seguridad.htm>

Seguridad Laboral es la prevención de todo tipo de riesgos laborales, lesiones, fracturas, accidentes de trabajo, y carencia de enfermedades los cuales están expuestos todos los trabajadores, que afectan a la salud de los mismos, la seguridad laboral en la empresa eléctrica no se da como es debido, por el incumplimiento de las normas y medidas de seguridad, es por ello que se genera en la institución un ambiente inseguro e higiénico para el desarrollo de las actividades de los trabajadores resultando perjudicial para la salud, por lo tanto es deber y obligación de la empresa velar por la seguridad de sus trabajadores; brindándoles y dotándolos de todos los equipos para su protección, de herramientas necesarias para un adecuado desenvolvimiento de sus actividad laborales, desde lo más básico hasta lo primordial, previniendo todo tipo de riesgo, lesiones y/o accidentes que dañen la salud de los trabajadores.

4.3.2. IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD LABORAL.

“La seguridad laboral es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios. Por este motivo el Gobierno lleva cada vez una política más estricta en relación a la seguridad en el trabajo. Las estadísticas demuestran que un gran número de inspecciones laborales acaban con sanciones por incumplir las normativas de seguridad. Por todo esto las empresas están cada vez más interesadas en implantar programas de prevención de riesgos laborales, un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo.

Estas medidas que incluyen los programas de prevención de riesgos laborales están especialmente diseñados por especialistas que conocen los diferentes sectores de actividad y por eso son conscientes de las diferentes medidas que se deben aplicar a cada sector. Es obvio que las medidas que se necesitan para el sector de la construcción han de ser diferentes de aquéllas a implementar en otro sector con menos riesgos.

Durante los últimos años los sindicatos han hecho prosperar la inclusión de los planes de prevención de riesgos laborales y otras medidas de seguridad en el trabajo en cada uno de los convenios labores.”⁸

4.3.3. FACTORES QUE GENERAN LA INSEGURIDAD LABORAL.

“En el ámbito de la seguridad laboral, la referencia a las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo.

En este sentido, se trata de aquellas características del trabajo que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales. Se incluye en ellas:

- Condiciones de seguridad:
 - Características generales de los locales.
 - Instalaciones (eléctrica, de gases, de vapor, etc.)
 - Equipos de trabajo (máquinas, herramientas, aparatos a presión, de elevación, de manutención, etc.)
 - Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos, de materiales y de productos.
 - Existencia o utilización de materiales o productos inflamables.

⁸<http://trabajo.excite.es/la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo-N10483.html>

- Existencia o utilización de productos químicos peligrosos en general.
- Condiciones ambientales:
 - Exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiación ultravioleta, radiación infrarroja, microondas, ondas de radio, láser, campos electromagnéticos...)
 - Exposición a agentes químicos y ventilación industrial.
 - Exposición a agentes biológicos.
 - Calor y frío.
 - Climatización y ventilación general. Calidad del aire.
 - Iluminación.
- Carga de trabajo: física y mental.
- Organización y ordenación del trabajo (monotonía, repetitividad, posibilidad de iniciativa, aislamiento, participación, turnicidad, descansos...)."9

La seguridad laboral se la toma como el conjunto de técnicas y medidas que se utiliza para erradicar al más mínimo las condiciones de trabajo inseguras del entorno laboral de los trabajadores, es por ello que es preciso señalar que los trabajadores no optan por las medidas necesarias de prevención de riesgos, las cuales están expuestos a sufrir accidentes laborales producto de sus actividades diarias.

La seguridad es el aspecto más relevante de la toda actividad laboral, que sin las medidas de seguridad adecuadas puede ocasionar serios problemas de salud no sólo para los empleados sino también para los empresarios, como por ejemplo lesiones, enfermedades, show eléctricos, quemaduras eléctricas, como a la vez accidentes de trabajo que pueden conllevar a la muerte, en este sentido muchas veces la seguridad no se

⁹http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf

toma tan en serio como se debería ser, es por ello que la empresa eléctrica se debe adoptar por un enfoque activo en la educación de los trabajadores sobre la importancia de practicar hábitos de seguridad con el fin de mantener un ambiente sano y seguro en su trabajo.

La seguridad en la empresa eléctrica debe de ser tomada en cuenta como la regulación de las normas y medidas de la seguridad de los trabajadores con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta los conocimientos necesarios sobre seguridad laboral, en donde directivos y trabajadores deben de tener las instrucciones claras y precisas de seguridad laboral los mismos que deben ser explícitas y necesarias para que los trabajadores, cobren un especial interés en los mandos y responsabilidades que se les son encomendados por la institución ya que de ellos se exige lograr la máxima productividad sin que expongan su vida, como también estén previsto a las lesiones o accidentes de trabajo.

4.4. RIEGOS LABORALES

“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.”¹⁰

“Entendemos por condiciones de trabajo a aquellas características que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales. El término es amplio e incluye:

¹⁰<http://definicion.mx/riesgo-laboral/>

Condiciones de seguridad

- Características de los locales: espacios, pasillos, suelos, etc.
- Instalaciones: eléctricas, de gases, de vapor, etc.
- Equipos de trabajo: máquinas, herramientas, aparatos de presión.
- Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos.
- Existencia o utilización de materiales o productos inflamables y de productos químicos peligrosos.

Condiciones ambientales

- Exposición a agentes físicos: ruido, vibraciones, radiaciones, microondas, etc., a agentes químicos y ventilación industrial, a agentes biológicos, al calor y el frío, la climatización y ventilación general, y la iluminación.

Organización del trabajo

- Distribución de horarios y tareas para evitar la monotonía derivada de la repetición mecánica de labores.
- Posibilidad de desplegar iniciativas y de participar en labores conjuntas.
- Promoción de descansos, etc.”¹¹

4.4.1. TIPOS DE RIESGOS

“En los últimos años, los medios de comunicación dan cuenta de la frecuente ocurrencia de accidentes laborales motivados básicamente por el desconocimiento y la falta de evaluación de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores.

Cuántas veces hemos visto noticias de personas que perdieron la mano en alguna máquina trituradora, que fueron afectadas por gases de pozos

¹¹ <http://www.crecemype.pe/portal/images/stories/files/img/crece-tu-empresa/11%20seguridad%20laboral.pdf>

sépticos o que tuvieron un accidente mientras construían una vivienda. La única forma de evitar los riesgos es actuando sobre ellos. Y para esto, lógicamente, hay que conocerlos.

Riesgos físicos. Tienen su origen en los distintos elementos que rodean los lugares de trabajo (humedad, calor, frío, ruido, etc.).

Riesgos químicos. Los provocados por la presencia y manipulación de agentes químicos, que pueden producir alergias, asfixias, etc.

Riesgos mecánicos. Los que tienen por origen el uso de máquinas, útiles o herramientas que pueden provocar cortes, quemaduras, golpes, etc.

Riesgos de carácter psicológico. Se producen por exceso de trabajo, un clima social negativo, y pueden provocar depresión, fatiga profesional, etc.

Riesgos biológicos. Se pueden presentar cuando se trabaja con agentes infecciosos.”¹²

Los Riesgos Laborales son aquellos existentes en el lugar de trabajo, que pueden provocar lesiones corporales de cualquier tipo, y a su vez son actores que provocan heridas, daños a la persona y deterioro en la salud del trabajador, en el cual el sujeto está expuesto a las diferentes condiciones de trabajo y padecer a la vez de un accidente de trabajo como físico, biológicos y psicológico.

Los riesgos de trabajo hoy en día están en todo ambiente y en todo espacio laboral porque no se presta las medidas necesarias para

¹² <http://www.crecemype.pe/portal/images/stories/files/img/crece-tu-empresa/11%20seguridad%20laboral.pdf>

erradicar los mismos, en parte debido a que los equipos y herramientas ya han cumplido su vida útil, no han sido reemplazados por equipos nuevos o modernos, y en consecuencia ciertos trabajadores padecen de accidentes de trabajo debido a que sus equipos están en mal estado y mucha de las veces no tienen una herramienta de trabajo nueva, en el cual el empleador debe brindar a sus trabajadores los equipos y herramientas necesarias para evitar y contrarrestar cualquier inconveniente y peligro que afecte a la integridad y salud del individuo o trabajador.

4.4.2. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

“A continuación, clasificaremos los riesgos del trabajo de un modo que permita su identificación en un local de trabajo cualquiera. En primer lugar, denominaremos riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.

De un adecuado análisis de los riesgos se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos. Existen muchas formas de clasificar los riesgos y en este documento se considerarán tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora, según el cuadro siguiente:

CONDICIONES GENERALES E INFRAESTRUCTURA SANITARIA DEL LOCAL DE TRABAJO

Todo trabajo se realiza en un espacio físico determinado, con límites más o menos precisos, ya sea que se realice en locales cerrados o al aire

libre. Cuando los trabajos se realizan en locales cerrados, los locales deben contar con techumbre, pisos, paredes y ventanales en buen estado, lo cual permite protección contra el frío y reducción del riesgo de accidentes. Además, se requieren una buena ventilación e iluminación general, factores que no sólo

Si el trabajo se realiza en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para una adecuada protección contra inclemencias climáticas. Entre las medidas sanitarias más importantes a considerar en el trabajo se encuentran la disponibilidad de agua potable y la existencia de servicios sanitarios (WC y lavamanos). Ambas condiciones, necesarias cuando las personas permanecen buena parte del día fuera de sus hogares, son exigibles en todo tipo de trabajo, industrial, de transporte, comercio o de servicios. Se requieren tanto para la prevención de infecciones y malestares gastrointestinales, así como para garantizar una confortabilidad mínima del lugar de trabajo.”¹³

El riesgo laboral es aquella situación que rompe el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores, los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa eléctrica son quemaduras, caídas de los postes de luz, fracturas, shock eléctricos, cortes circuitos dolor de columna, estrés laboral, e infecciones respiratorias debido a las inadecuada aplicación de las medidas de prevención, las mismas que son inestimables para reducirlos e eliminarlos, también se puede clasificar los diferentes riesgos a los que exponen, los trabajadores como riesgos materiales, técnicos del local, los riesgos químicos, físicos, biológicos y psicológicos del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador, donde a su vez influyen las condiciones del trabajo.

¹³ <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

4.4.3. CONDICIONES DE SEGURIDAD

“La seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma individual o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas y locales. Es importante hacer notar que un riesgo se puede hacer evidente también por un daño material, sin haber llegado a afectar personas. A veces ocurren incidentes como la caída de un objeto pesado desde una cierta altura, sin llegar a causar lesiones sólo por el hecho fortuito de que la persona se había movido en ese instante. Desde el punto de vista de la seguridad es de mucha utilidad considerar estos incidentes para adoptar medidas preventivas.

- En sus partes móviles: donde se puede producir atrapamientos, cortes, golpes.
- En los puntos de operación: por ejemplo, superficies cortantes, punzantes, que se muevan a gran velocidad, con altas temperaturas.
- Por proyección del material que se trabaja o de partes de la propia máquina o equipo.

Las herramientas son otra fuente de riesgo, especialmente cuando presentan superficies cortantes o punzantes y cuando se accionan con motores. Al riesgo propio de las herramientas se le agrega el riesgo derivado de su utilización inadecuada. Por ejemplo, usar las herramientas diseñadas para una tarea en labores que requieren otro tipo de herramientas (un cuchillo como desatornillador). También son riesgosas las herramientas que se encuentran en mal estado (un cuchillo con filo insuficiente que obliga a aplicar mayor fuerza en su manipulación, con riesgo de provocarse una herida). Cuando máquinas, equipos y herramientas utilizan energía eléctrica, la electricidad se constituye en un factor de riesgo en sí mismo, capaz de causar lesiones e incendios...

Riesgos del ambiente físico En todo lugar de trabajo existe un ambiente físico que rodea a las personas trabajando. Entre el ambiente y las personas se produce una interacción que puede causar daño si se sobrepasan determinados niveles de equilibrio normal. Los procesos de trabajo, en general, además producen una modificación del ambiente, muchas veces aumentando factores de riesgo. Los principales factores del ambiente físico que nos interesa conocer son:

- Ruido
- Vibraciones
- Iluminación
- Condiciones de temperatura (calor-frío)
- Radiaciones

Los factores de riesgo ambiental enumerados se pueden medir con instrumentos y expresar en unidades de medida distintas para cada riesgo. Se ha acumulado experiencia y conocimientos sobre la relación entre el valor medido en una situación y la probabilidad de enfermar por ese riesgo. Por ejemplo, a un nivel de ruido se produce sordera después de tal tiempo de exposición.

RUIDO.- Es un sonido molesto o que produce daño. En todos los lugares de trabajo se produce algún nivel de ruido, pero no en todos los casos constituye un riesgo. Hay tareas que, por el alto grado de concentración que exigen, se ven dificultadas si existen altos niveles de ruido...

VIBRACIONES.- Las vibraciones en el lugar de trabajo están menos diseminadas que el ruido. Se puede definir básicamente como una oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano...

ILUMINACIÓN.- Todas las actividades laborales requieren un determinado nivel de iluminación para ejecutarse en condiciones óptimas

CONDICIONES NECESARIAS DE UNA BUENA ILUMINACIÓN:

- Cantidad de luz adecuada.
- No producir deslumbramiento.
- Contraste suficiente para identificar figura y fondo.

CALOR.- Se considera como un factor de riesgo físico cuando la temperatura corporal profunda se puede elevar por encima de los 38° Celsius. En tales circunstancias, el riesgo de muerte es inminente...

FRÍO.- Como factor de riesgo físico, el frío se basa en el mismo principio señalado en relación al calor. El organismo debe mantener una temperatura profunda constante (por encima de los 36° C), para lo cual produce calor...

RIESGOS DE CONTAMINACIÓN QUÍMICA Y BIOLÓGICA.- El riesgo de contaminación por sustancias químicas o por agentes biológicos se encuentra bastante extendido y no sólo en actividades industriales que tradicionalmente se han asociado con el riesgo químico. Se pueden encontrar contaminantes industriales y biológicos en las siguientes situaciones:

- Sustancias químicas como materia prima del proceso productivo.
- Sustancias utilizadas para la limpieza y la sanitización del local.
- Sustancias usadas como combustibles.
- Sustancias químicas acumuladas en bodegas para su uso posterior, venta o manipulación.
- Sustancias químicas acumuladas en recintos aledaños.
- Agentes biológicos usados en el proceso productivo.
- Agentes biológicos de desecho.
- Agentes biológicos que proliferan en el lugar por acumulación de basura.

SUSTANCIAS QUÍMICAS.- El listado de sustancias químicas que llegan a los centros laborales es enorme y en constante cambio. De acuerdo a la peligrosidad principal que presenten se pueden distinguir grandes grupos de sustancias:

- **Inflamables:** su peligro principal es que arden muy fácilmente en contacto con el aire, con riesgo resultante para personas y objetos materiales.
- **Corrosivas:** producen destrucción de las partes del cuerpo que entran en contacto directo con la sustancia.
- **Irritantes:** en contacto directo con el organismo producen irritación.
- **Tóxicas:** producen daño una vez que han ingresado al organismo.

Una sustancia puede poseer propiedades de alta inflamabilidad y al mismo tiempo ser irritante sobre la piel y tóxica para el sistema nervioso. Para que el compuesto químico produzca daño, se requiere su ingreso al organismo, el cual se puede producir por tres vías:

Vía inhalatoria: el químico ingresa a través de la respiración; mientras menor es el tamaño de sus partículas y mayor es la frecuencia con que se respira, aumenta el paso al organismo a través de esta vía.

Vía dérmica: el químico penetra a través de la piel; los compuestos más grasos penetran con mayor facilidad y su entrada se acelera en zonas con una capa de piel delgada o con lesiones; algunos químicos van produciendo lesiones en la piel, con lo cual va aumentando su ingreso.

Vía digestiva: el químico ingresa en este caso al ser ingerido; los químicos que producen lesión por contacto directo entran mucho más rápido por esta vía, por lo que también la contaminación de alimentos...

Agentes biológicos.- En este caso, los agentes contaminantes son seres vivos, de tamaño microscópico, que provocan enfermedades en el ser

humano. Una forma de clasificarlos es según su pertenencia a distintas especies de seres microscópicos, pero más útil para la prevención es clasificarlos según la forma de transmisión a los seres humanos...”¹⁴

Las Condiciones de Seguridad son aquellas que influyen y dan lugar a los accidentes de trabajo, es decir factores de riesgos los cuales se expone los trabajadores de la empresa eléctrica, como a riesgos eléctricos, físicos, ambientales, donde se emergen a condiciones de trabajo bajo ruido, carga física, a contaminantes químicos y condiciones termo higrométrico es decir a altas temperaturas y radiaciones ionizantes y no ionizantes; las cuales son perjudiciales para la salud de los trabajadores, es por ello que la institución debe tomar las medidas necesarias para prevenir dichos acontecimientos y erradicación de los riesgos de trabajo.

4.4.4. LOS RIESGOS PROFESIONALES

“Es evidente que el trabajo y la salud están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades, al objeto de disfrutar de una vida digna. También gracias al trabajo podemos desarrollarnos tanto física como intelectualmente.

Junto a ésta influencia positiva del trabajo sobre la salud existe otra negativa, la posibilidad de perder la salud debido a las malas condiciones en las que se realiza el trabajo, y que pueden ocasionar daños a nuestro bienestar físico, mental y social (accidentes laborales, enfermedades.

Por tanto, podríamos decir que los riesgos son aquellas situaciones que pueden romper el equilibrio físico, psíquico y social de los trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el término riesgo laboral de la siguiente manera:

¹⁴ <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

- **Riesgo laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Existe otro concepto habitualmente relacionado con la prevención de riesgos y que frecuentemente se confunde al asemejarse al concepto de riesgo. Es el término peligro.

- **Peligro:** Propiedad o aptitud intrínseca de algo (por ejemplo, materiales de trabajo, equipos, métodos o prácticas laborales) para ocasionar daños.

Veamos un ejemplo de riesgo y de peligro:

- **Riesgo:** exposición de un trabajador a radiaciones ionizantes. Dependiendo de las medidas preventivas existentes, del tiempo de exposición, de la cantidad de radiación recibida, este trabajador tendrá más o menos probabilidades, quizás ninguna, de sufrir un daño.
- **Peligro:** la radiación ionizante, tiene siempre una capacidad propia de penetrar en la materia, en el cuerpo humano, y producir daños a los trabajadores.”¹⁵

Los riesgos laborales son los que están presentes en la actividad laboral donde el trabajador, el accidente de trabajo es el problema que pone en riesgo la salud de los trabajadores; en lo cual la empresa eléctrica y el trabajador deben tomar y optar por las medidas necesarias de seguridad y de procedimientos que limiten las posibilidades de padecer daño alguno.

Tanto los riesgos laborales como las enfermedades profesionales están relacionadas porque ambas influyen en la salud de los trabajadores y

¹⁵ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/sector1/main.htm

directivos de la empresa. Es por ello necesario orientar a los trabajadores de la empresa en procedimientos seguros de seguridad, y no seguir en la misma rutinaria de siempre de las normas y reglamentos, que no se llegan a cumplir, tratando con esto de suprimir situaciones de peligro y de daño para la salud e integridad del mismo.

Es por ello que los trabajadores y la empresa deben mantener estándares de seguridad adecuados que eviten situaciones de riesgos, traumas, contusiones, fracturas y lesiones que afecten la salud del trabajador y empleador las cuales deben ser cumplidas de parte del entorno laboral

4.4.5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

“Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirve para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por trabajo que no implica mucho movimiento. A través de las diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga muscular, se previenen los trastornos osteomusculares y se evita el estrés ocupacional.

POSICIÓN INICIAL: póngase de pie con los pies ligeramente separados y rodillas ligeramente dobladas para proteger la espalda.

CABEZA Y CUELLO: gire su cabeza a la derecha y sostenga esa posición por cinco segundos, vuelva la cabeza al centro y cambie al lado contrario. Repita el ejercicio tres veces de cada lado.

Lleve su cabeza hacia atrás y sostenga esa posición por cinco segundos, vuelva la cabeza al centro, y baje lentamente la cabeza, sostenga por cinco segundos. Realice tres repeticiones hacia a cada lado.

HOMBROS: lleve el brazo derecho por atrás de la cabeza y toque la espalda con su mano. Coloque el brazo izquierdo sobre el codo realizando presión hacia abajo, cambie hacia el lado opuesto, realice tres repeticiones de cada lado.

BRAZOS: de pie, con los brazos extendidos y las manos entrelazadas, elevarlas hacia el lado derecho a la altura de los hombros, sostener por diez segundos y cambiar hacia el otro lado. Repetir tres veces.

Eleve los brazos extendidos hacia los lados y toque las palmas de las manos arriba de la cabeza, vuelva a la posición inicial, repita tres veces.

ESPALDA Y ABDOMEN: de pie, con las rodillas firmes y las manos en la cintura, lleve los hombros hacia atrás y contraiga el abdomen, sostenga por diez segundos y vuelva a la posición inicial, repita tres veces.

De pie con las piernas firmes, las rodillas separadas y el abdomen contraído, llevar los codos doblados hacia atrás contar hasta diez, estirar los brazos hacia el frente y curvar la espalda, contar hasta diez, volver a la posición inicial y repetir tres veces.

PIERNAS: de pie, con las piernas separadas y rodillas ligeramente dobladas, comience a bajar hasta donde resista, repita tres veces.

De pie lleve la rodilla derecha al pecho, sostenga por diez segundos con las manos y cambie de pierna ahora, lleve la pierna derecha hacia atrás sostenida por la mano derecha, tratando de tocar el glúteo derecho, por diez segundos.

PIES: sin apoyar el pie sobre el piso, realice tres rotaciones de tobillo hacia el lado izquierdo y hacia el lado derecho con cada pie.

Apoyando la punta del pie sobre el piso, realice tres rotaciones de tobillo hacia el lado izquierdo y hacia el lado derecho con cada pie.

MANOS: abra y cierre las manos llevando el pulgar hacia adentro y flexionando los dedos, repita tres veces.

Realice círculos con las manos, hacia un lado y luego hacia el otro, repita tres veces en cada lado.

Dirija la mano hacia el lado externo, tratando de llevarla hasta donde alcance.

OJOS: abrir y cerrar los ojos, manteniendo cada posición por dos segundos.

Hacerlo durante diez segundos. Hacerlo durante diez segundos. Acerque el dedo índice hacia su nariz y aléjelo, siguiéndolo con sus ojos.

Cubra sus ojos con sus manos sin hacer presión y teniendo abiertos sus ojos gírelos en todas las direcciones.

EJEMPLOS DE PAUSAS ACTIVAS QUE SE PUEDEN REALIZAR EN POSICIÓN SENTADO

- Sentado con la espalda recta, contraiga los músculos del abdomen durante diez segundos, suelte los músculos, repita tres veces.
- Con la espalda recta, estirar los brazos hacia delante y entrelazar los dedos, las palmas de las manos deben estar hacia afuera, sostener durante diez segundos y repetir tres veces en cada lado.
- Sentado, mover despacio los hombros hacia atrás, formando círculos, después hacia delante, dejar caer los hombros, y repetir tres veces en cada lado.

- Sentado en su silla, con los pies apoyados en el piso, levante los brazos de modo que queden alineados con la espalda, estírese como si quisiera tocar el techo, sostenga por diez segundos.
- Sostener con las manos la parte posterior de la pierna justo por debajo de la rodilla y mantener la pierna flexionada, tirando de ella hacia arriba en dirección al pecho, sostener por diez segundos, repetir tres veces con cada pierna.
- Lleve los brazos hacia atrás y estírelos, sostenga por diez segundos.”¹⁶

Para la prevención de riesgos laborales es necesario que la empresa seleccione medidas y estándares nuevos, con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en el trabajo, lo cual esto permitirá Prevenir que se produzca un accidente laboral.

La Prevención de los riesgos laborales se debe basar en que el accidente laboral sea eliminado de una manera eficaz, con el fin de mejorar el entorno laboral, es decir que los accidente, no se manifiesten en el desarrollo de una tarea, y no afecte a la salud e integridad del trabajador, lo cual este pueda prevenir los accidentes de trabajo durante la actividad laboral, para ello los directivos deben brindar las protecciones necesarias, equipos y herramientas al trabajador para que este a su vez no sufra o padezca de un accidente de trabajo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (O.M.S.)

“Según la O.M.S. la salud laboral tiene como objetivo, fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud

¹⁶ Unidad de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional, Prevención de Riesgos Laborales Tríptico.

de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

En resumen, los objetivos de la salud laboral son la “prevención de la enfermedad profesional, del accidente de trabajo, del disconfort del trabajador y de la promoción de la salud”. La vigilancia de la salud se define como “el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud”. El consejo interterritorial del sistema nacional a través de: “la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 37 del reglamento de los servicios de prevención, y del estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de la enfermedad y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo”. Siguiendo instrucciones de la “Unión Europea” y de la “Organización Internacional del Trabajo”, hay disposiciones oficiales españolas sobre el control sanitario de los trabajadores frente a los riesgos derivados del: benceno, amianto, cloro, cloruro de vinilo monímero, ruido, radiaciones ionizantes, agentes biológicos y pantallas de visualización de datos.

Existen protocolos realizados por el ministerio de Sanidad sobre: ruido, pantallas de visualización de datos, plaguicidas, plomo, cloruro de vinilo, manipulación de cargas, amianto, riesgos posturales, neuropatías, movimientos repetitivos, asma y alveolitis intrínsecas. El control sanitario preventivo de los trabajadores se basa en: “el control ambiental de los factores de riesgo laboral, y el control de estado de salud de los trabajadores”. El control ambiental se realiza a través de la higiene industrial fundamentalmente. El control del estado de salud de los trabajadores mediante el estudio clínico adecuado, a través de la historia

laboral, controles biopatológicos y las pruebas que se consideren oportunas.

LA MEDICINA DEL TRABAJO Y EL RIESGO LABORAL

Riesgo: contingencia o posibilidad de que suceda un daño, desgracia o contratiempo.

Riesgo laboral: contingencia o posibilidad de que suceda un daño, desgracia o contratiempo en el medio laboral o derivado del trabajo o también “la combinación de la frecuencia o probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro”.

Riesgo laboral (Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Daño (Ley de Prevención de Riesgos Laborales): las enfermedades, patológicas o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Por ambiente de trabajo entenderemos el conjunto de las condiciones de producción, en las cuales la fuerza de trabajo y el capital se transforman en mercancías y beneficios. Estas condiciones de producción se dividen en cuatro grupos de factores nocivos: Grupo I: comprende aquellos factores que están presentes en otras situaciones que no son las del trabajo: luz, ruido, temperatura, humedad, ventilación, volumen y espacio.

La mayoría de estos factores se pueden medir con instrumentos adecuados (sonómetros, anemómetro, luxómetros, etc.) y se pueden delimitar límites adecuados y evaluar las repercusiones. Grupo II: comprende factores propios de la situación de trabajo: humos, gases, polvos, vapores, vibraciones, radiaciones, líquidos, sustancias nocivas, etc. Se pueden medir con instrumentos. Los límites mínimos son a

negociar dada la escasa fiabilidad científica. La continua introducción de sustancias nuevas, cuyos efectos sobre la salud se desconocen obliga a una vigilancia, control y conocimiento de los procesos productivos. Grupo III: comprende el trabajo físico. En algunos prototipos se incluyen también las posiciones difíciles o incómodas. Los factores de trabajo físico y fatiga se pueden medir objetivamente, en parte. El criterio para establecer los límites negociables es la validación consensual. Grupo IV: comprende todos los demás factores que influyen en la fatiga y que no son el trabajo físico propiamente dicho: aburrimiento, repetitividad, monotonía, responsabilidad, ritmo y carga de trabajo, pausas/su falta o insuficiencia); turnos; autoritarismo empresarial, etc.

PATOLOGÍAS DE ORIGEN LABORAL.

La Ley de Prevención de Riesgos laborales define como “daños derivados del trabajo”: “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Sin embargo se han considerado tradicionalmente los “costes económicos” y los “costes humanos” como consecuencia de la actividad laboral. Los “costes humanos en los enfoques clásicos de seguridad e higiene son considerados los “accidentes de trabajo” y las “enfermedades profesionales”; respondiendo así a un concepto restringido de salud, en cuanto a “ausencia de enfermedades o lesiones físicas”.

O.M.S. considera el concepto de salud como: “el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solo como ausencia de enfermedad”.

O.I.T. define la “salud laboral” como: “el grado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solo como ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo”.

Las alteraciones de la salud de los trabajadores, es decir las patologías, ocasionadas por las condiciones de trabajo, se clasifican en: patologías específicas o inespecíficas, según exista o no una clara relación de causa efecto entre las condiciones de trabajo y las alteraciones del estado de salud del trabajador.

La patología laboral específica, en la que existe una relación directa entre el trabajo y las lesiones o alteraciones funcionales del trabajador. La constituyen los “accidentes de trabajo” y las enfermedades profesionales”.

En la patología laboral inespecífica, existe una influencia o relación con el trabajo. La constituyen las enfermedades del trabajo y las enfermedades relacionadas con el trabajo.”¹⁷

La prevención de los riesgos laborales va dirigida a mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, lo cual se debe basar en los principios de eficacia, coordinación y participación, tanto de la actuación de los directivos, como la participación de las trabajadoras sociales de la entidad pública, con la participación y actuación de los empleadores y trabajadores, a través de sus diferentes departamentos a los cuales representativas cada directivo de la Empresa Eléctrica.

Para prevenir los riesgos laborales en la empresa eléctrica, es necesario la intervención de la presidenta ejecutiva de la institución como principal autoridad, conjuntamente con los demás directivos de la entidad pública dando paso a la evaluación de riesgos donde un estudio técnico muestre las condiciones en que pasan los trabajadores y del área en que se desenvuelve cada uno de ellos es decir lugar, maquinaria, productos empleados, equipos, y herramientas; en lo que se detectan y miden los riesgos, la empresa deberá planificar cómo ir adoptando progresivamente

¹⁷<http://www.cleaedu.com/pdf/diplomados/aulas/salud/mdt/paginas/mdt014-3-prev-de-riesg-lab.pdf>

las medidas para prevención de riesgos laborales de una manera eficiente.

4.4.6. LA IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“Uno de los principales problemas en el mundo laboral actual es la alta siniestralidad, es decir, el elevado número de accidentes que se producen durante la jornada de trabajo de los empleados. Con el objetivo de intentar proteger a estos de los riesgos que se derivan de su actividad, surgen los sistemas de prevención de riesgos laborales.

El objetivo de los mismos no es otro que evitar las causas que provocan los accidentes y las enfermedades profesionales. En nuestro país, la Ley 39/1997 de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligatoriedad de que las empresas desarrollen un sistema de prevención de riesgos laborales, con una serie de procedimientos expresamente indicados.”¹⁸

4.4.7. FASES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“De esta forma, entendemos por prevención de riesgos laborales el conjunto de medidas, reguladas legalmente, que las empresas deben adoptar con el fin de evitar, o cuanto menos minimizar, los riesgos derivados del trabajo. Dicha actividad de prevención tiene cuatro fases:

Identificación y evaluación inicial de los riesgos derivados de los distintos puestos de trabajo que hay en la empresa. En este sentido se tiene en cuenta, por ejemplo, que no tienen el mismo riesgo de sufrir un accidente un empleado de oficina que un trabajador de la construcción.

¹⁸ <http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-los-sistemas-prevencion-riesgos-laborales>

Desarrollo de las medidas de acción preventivas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. Esto es, tener un plan de acción ante cualquier eventualidad laboral que pudiese traducirse en un accidente o enfermedad profesional.

Puesta en práctica de las medidas adoptadas cuando se produzca el hecho desencadenante, es decir, llevar a la práctica las medidas teóricas previstas.

Controlar que las medidas adoptadas son eficaces y, en caso negativo, plantear unas medidas alternativas que solventen el problema.”¹⁹

4.4.8. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

“En cuanto a las técnicas de previsión, las hay de todo tipo en función de las características del puesto de trabajo. A modo de resumen, podemos citar las siguientes:

Técnicas de seguridad: son aquellas que actúan justamente sobre las causas de los accidentes, intentando que estos no se produzcan. Entre las más conocidas encontramos la formación teórica del personal o el uso de equipos de protección individual, como cascos o mascarillas.

Higiene industrial: consiste en el estudio y análisis de los factores del ambiente que pueden causar enfermedades profesionales o deteriorar la salud durante el trabajo. Por ejemplo, los contaminantes físicos, químicos y biológicos. El objetivo es, obviamente, reducir al mínimo las enfermedades profesionales derivadas de la utilización de los mismos.

¹⁹ <http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-los-sistemas-prevencion-riesgos-laborales>

Ergonomía: es una disciplina que trata de armonizar la relación entre la persona y su puesto de trabajo, con el fin de alcanzar el máximo bienestar posible para los empleados. Medidas ergonómicas son, por ejemplo, los asientos y los equipos informáticos especialmente diseñados para la anatomía del trabajador o un buen sistema de iluminación en la oficina.

Psicosociología: estudia las características personales de los trabajadores con el fin de considerar las relaciones sociales que se producen dentro de la oficina para así evitar la insatisfacción laboral.

En definitiva, la aplicación de estas técnicas de prevención, además de otras más específicas para cada puesto de trabajo, tiene como objetivo minimizar la posibilidad de que se produzca una enfermedad profesional o un accidente que ponga en riesgo de peligro la seguridad física del trabajador. En este sentido, en una sociedad en la que la salud laboral de los empleados cada vez goza de mayor importancia, la prevención es el camino principal para evitar que se produzcan situaciones indeseadas.”²⁰

En todo escenario laboral, se está previsto padecer cualquier tipo de accidente y riesgo laboral ya sean estos trabajadores como servidores públicos, se exponen a condiciones muchas de las veces precarias, las cuales no generan un ambiente correcto, tal es el caso de los trabajadores de la empresa eléctrica los mismos que se exponen a un ambiente laboral escaso de ventilaciones y de medidas de seguridad adecuadas a la actividad que cumple, expuesto a ruidos y en varios casos a excesivas cargas de trabajo haciendo esto una monotonía constante de su labor.

Es importante que en las entidades públicas exista un conjunto de medidas y normas de seguridad que vele por el bienestar y la integridad

²⁰ <http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-los-sistemas-prevencion-riesgos-laborales>

del trabajador, evitando minimizar los riesgos de trabajo, siempre y cuando detectando su derivado y erradicando el mismo para que los trabajadores gocen de una plena salud laboral.

4.4.9. PROTECCION INDIVIDUAL

La protección individual es necesario plasmar de forma normativa, donde es preciso referirse al Reglamento de Seguridad y Salud para para la Construcción, mismo que hace énfasis en la prevención de los riesgos, Seguridad y Salud en el Trabajo, propiciando el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud del trabajador a fin de prevenir daños a la integridad física y mental de los trabajadores.

Art. 117.- “A más de la protección colectiva, se dispondrá de medios adecuados de protección individual o personal EPIs, cuyas características dependerán de la necesidad particular de los puestos de trabajo. Los EPIs, contarán con la respectiva homologación o certificación INEN. Los equipos de protección individual se acomodarán perfectamente a quien los usa y no representarán por si mismos un riesgo adicional para el trabajador.

Art. 118.- Los empleadores, deberán proveer a sus trabajadores y sin costo alguno para ellos, los siguientes elementos de protección personal:

1. Arnés de seguridad con una resistencia de 5000 libras en donde existe riesgo de caídas de altura.
2. Cascos de seguridad contruidos conforme a las normas internacionales y nacionales, específicos para las características de la exposición.
3. Protección respiratoria adecuada para los trabajos en atmósferas contaminadas.

4. Máscaras de soldar, protecciones del cuerpo y extremidades apropiados para trabajos de soldadura.
5. Protectores de ojos tales como lentes y pantallas en trabajos de esmerilado, enlucido, picado de piedras, o cualquier actividad con riesgo de proyección de partículas líquidas o sólidas a los ojos.
6. Guantes protectores de cuero, caucho u otro material adecuado, en los trabajos con riesgo de lesiones para las manos.
7. Botas de caucho, cuero o zapatos de seguridad, con suela antideslizante, en trabajos con riesgo de lesiones a los pies.
8. Protectores auditivos en el caso de trabajos con exposición a ruido conforme a las normas específicas).
9. Ropa de trabajo.”²¹

4.4.10. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS, DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE LOS PUESTOS DE AUXILIO, Y DE LA DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

La prevención de los riesgos, y de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajador se basa en el Código de Trabajo en el Capítulo V De la prevención de riesgos, medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo, del cual se devine el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 410.- “Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

²¹ Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas. Registro Oficial Nro. 249, 10-01-2008 Suplemento

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 434.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.”²²

El reglamento de seguridad y salud para la prevención hace referencia a la obligación que tienen los empleadores en salvaguardar la seguridad de sus trabajadores, en condiciones óptimas que no representen peligro alguno para su salud e integridad, en caso de no disponer tienen la facultad de optar por normas y reglamentos de seguridad e higiene para contravenir los riesgos laborales y tomar las medidas correctas para asegurar la seguridad del trabajador.

²² Código de Trabajo de Ecuador

4.5. TRABAJO SOCIAL

Trabajo Social, es un instrumento orientado a lograr y conocer mejor a todos y a cada uno de los servidores, que a través de la Intervención Social Directa e Indirecta, y de Visitas Domiciliarias, hospitalarias, a las Unidades Académicas y Administrativas, que permitirán detectar y conocer sus necesidades, su realidad socio-económica y psicológica, e identificar el régimen laboral, que regula sus relaciones laborales con la Institución.

“El Trabajo Social, antes se denominaba servicio social. Surge a finales del siglo XIX en Inglaterra pero toma forma en el siglo XX. Algunos autores lo definían como:- Hasta 1930 más o menos: MARY RICHMOND (una de las primeras figuras del trabajo social, de EEUU) define el T.S como: El arte por el que se realiza una acción con y para personas diferentes colaborando con ellos para lograr al mismo tiempo su mejora (progreso) y el de la sociedad.

- 1931 – 1960 más o menos: el Trabajo Social se va definiendo introduciendo otros conceptos ya que tuvo gran influencia de la psicología, se deja de lado las condiciones sociológicas. En la década de los 40-50, se va a ir cambiando la mentalidad (por las condiciones sociales) y hay autores que van cambiando la definición, como por ejemplo tenemos: A GORDON HAMILTON (en 1950 ó 1951), definió el Trabajo Social con una perspectiva más humanística: el Trabajo Social descansa en último término en ciertas presunciones o axiomas, dicen por ejemplo que el progreso o el mejoramiento humano es el objetivo de todas las sociedades, la ética derivada de éste y otros axiomas similares que conducen a las dos ideas centrales que sitúan al T.S como una profesión humanística. Ideas centrales: o que la situación humana consta de persona y situación, o dicho de otro modo, de realidad objetiva y realidad subjetiva cuya interacción entre ellos es constante. El método

característico del trabajo social incorpora dentro tanto el conocimiento científico como los valores sociales en orden de alcanzar unos fines.

- A finales de los 50: BOHEM define el Trabajo Social del siguiente modo: El trabajo social pretende aumentar el funcionamiento social de los individuos (individualmente y en grupo), por medio de actividades sociales que constituyen la interacción entre la persona, su contexto y su medio.

- A partir de los 60 hasta los 80 se elaboran definiciones que incluyen otros temas. Un autor es FRIEDLANDER, define el trabajo social del siguiente modo en 1968 más o menos: El trabajo social es un servicio profesional basado en el conocimiento científico y en la destreza de las relaciones humanas que ayuda a los individuos (individualmente o en grupos), a obtener independencia y solución a sus problemas.

En 1976 el COMITÉ DE MINISTROS DEL CONSEJO DE EUROPA en una resolución que publica, define el trabajo social del siguiente modo: es una actividad profesional específica que tiende a favorecer una mejor adaptación de personas, familias y grupos en el medio social en el que viven, desarrollando el sentido de la dignidad y responsabilidad de las personas haciendo también una llamada a la capacidad de estas personas a las relaciones entre ellos y los recursos de la comunidad.

- En la actualidad hay más preocupación en la cuestión científica del trabajo social aunque sigue habiendo autores que no la consideran como tal. Destacan autores como:

ANDER-EGG, este autor considera que el trabajo social no es una ciencia que utiliza otras ciencias para llevar a cabo su labor. MOIX MARTINEZ: en 1991 publica un libro y en 2004 define el trabajo social como una actividad de ayuda técnica y organizada ejercida sobre las personas, grupos y comunidades tratando de ayudarlas a que se ayuden a sí

mismas con el fin de procurar su más plena realización y su mejor funcionamiento social y mayor bienestar y esto se hará con la activación de los recursos internos y externos principalmente los ofrecidos por los servicios sociales y otras instituciones, por lo tanto, se trata de una actividad técnica que se estudia, se aprende y se enseña. También requiere un cuerpo de conocimientos que incluye teoría y práctica y utiliza técnicas y métodos que le son propios originando así una disciplina científica con los correspondientes estudios que se dan en la universidad. El trabajo social se da en familias, grupos y comunidades dando lugar a sus tres niveles de intervención o métodos de intervención.

El objetivo del trabajador social es ayudar a las personas y ayudarse a sí mismo para lograr su plena realización, su mejor funcionamiento social y su mayor bienestar.

MOIX resume y dice que el trabajo social tiene varias caras y según se contemple una u otra se descubren distintas realidades íntimamente relacionadas derivadas del mismo, así la actividad técnica y organizada de ayuda en que básicamente consiste el trabajo social, da lugar a su correspondiente ciencia, a su correspondiente arte y a su correspondiente profesión.

Se puede explicar o justificar del siguiente modo: teniendo en cuenta que a la hora de la activación y motivación de estos recursos internos y externos que utiliza el trabajador social para llevar a cabo sus objetivos no puede hacerlo de una forma o manera mecánica y universal, sino mediante una labor de adaptación a cada caso concreto y es la creación que toda adaptación entraña la que se puede considerar arte, permitiendo hablar así del arte del trabajo social.

El trabajo social no solo aprovecha o utiliza para sus fines los conocimientos aplicándolos de otras ciencias sino que ha elaborado sus

propias teorías y métodos, ha estructurado sus propios principios y valores y ha desarrollado su propia investigación, se ha centrado en el conocimiento de las personas, de sus necesidades, dificultades...así como en los efectos que producen ciertas situaciones como discapacidades, en las personas etc.”²³

El Trabajo Social se lo define como la profesión de cambio, que con lleva al ser humano al fortalecimiento de sí mismo e interviniendo de diferentes perspectivas para lograr su desarrollo y su autonomía.

Al Trabajo Social se lo puede definir de varias formas o concepciones de los autores, los cuales llegan a un mismo fin y objetivo, de ayudar a las personas y ayudarse a sí mismo para lograr una plena realización, mejor funcionamiento social y un mayor bienestar en la comunidad. El trabajo social tiene un papel preponderante, pues las necesidades y problemas sociales son su especialidad de atención; y se distingue por su acción directa tendiente a buscar el bienestar humano en dimensiones individuales o colectivas. Se espera que el efecto de la intervención del trabajador social sea siempre positivo, introduciendo verdaderamente los valores y principios éticos propios del quehacer profesional de trabajo social.

4.5.1. ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL.

“En el ejercicio los trabajadores sociales asumirán distintos ROLES que la sociedad le asigna y le reconoce. Entendemos por ROL con Bronfenbrenner el conjunto de conductas y expectativas que se asocian con una posición en la sociedad, que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición o estatus. El rol tiene sus raíces en la ideología y las estructuras institucionales que se asocian con él. Lo cual implica los diferentes roles que ha asumido y asume el trabajador social en función

²³ <http://www.trabajo-social.com/2011/10/concepto-del-trabajo-social.html>

de los distintos patrones de relación coherentes con la estructura institucional y social en la que se encuentra.

Rol en definitiva es el conjunto de características que perfilan una función o funciones y determina lo que se espera (conductas, actitudes, conocimientos) de la persona en el desarrollo de una actividad profesional en el seno de una organización.

Entre los diversos **ROLES** que asume el trabajador social podemos citar:

- **Mediador**, Es un rol característico del trabajador social que se encuentra en una posición estructural en medio del circuito de la intervención; creando condiciones para la intervención directa, la implementación de programas de desarrollo y políticas de bienestar u organizando y administrando servicios.
- **Informador, asesor**; informa y asesora en la búsqueda de alternativas a las situaciones que se le presentan.
- **Gestor** de programas y recursos
- **Planificador**, formulando y elaborando programas comunitarios para satisfacer necesidades sociales
- **Educador** informal para apoyar el desarrollo de las capacidades de los sujetos, para que puedan establecer relaciones adecuadas con el medio y la comunidad. Posibilitando de este modo la dinamización social y facilitando procesos de cambio en la comunidad.”²⁴

4.5.2. FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL.

²⁴ http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj-8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

“Podemos entender por FUNCIÓN, con la Real Academia de la Lengua, el ejercicio propio de un empleo, facultad u oficio. Se puede identificar con aquello que se hace para alcanzar los fines u objetivos de una profesión; lo que da sentido a su existencia.

En este sentido el trabajo social es una de las profesiones que surgen para intervenir en la sociedad y lograr el desarrollo humano. Considerando al hombre como una unidad biopsicosocial, este desarrollo humano implica o contiene unas condiciones físicas y psíquicas y sociales, para lograr ese objetivo general de la profesión, de lograr el desarrollo humano el Trabajo Social según la Federación Internacional de Trabajo Social. (1982) desarrolla determinadas Funciones; que tienen que ver con los fines con los que se identifica la profesión.

Las funciones son lo suficientemente amplias como para dar sentido a lo que es una profesión, si bien tendrá que adaptarse a las condiciones cambiantes del mundo y de la realidad social, realizando diferentes tareas para el logro de los fines generales.

Las **FUNCIÓNES** del trabajador social según la Federación son:

1. Ayudar a las personas a desarrollar capacidades que le permitan afrontar sus problemas sociales individuales y colectivos.
2. Promover la facultad de libre elección, adaptación y desarrollo social de las personas.
3. Promover recursos para atender las necesidades de los usuarios
4. Abogar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas a los recursos socioeconómicos existentes.

Es decir el Trabajo Social es un todo que interviene por una parte, desde una perspectiva global, macro social, de política social, para lograr unas condiciones sociales adecuadas que posibiliten el desarrollo de los

ciudadanos; y por otra, desde una perspectiva micro social, individual, familiar, grupal, para colaborar con la/s personas en la adquisición y desarrollo de capacidades que le/s permitan afrontar ese desarrollo personal y de relaciones, por tanto social. Pero ambas formas se implican la una a la otra ya que cuando se planifica una medida, un programa social se hace pensando en las personas que se encuentran en determinadas circunstancias; mientras que cuando se aplican esas políticas sociales se adaptan a las condiciones particulares de los sujetos.

Son numerosas las funciones propias de las y los Trabajadores Sociales. Por ello presentamos aquí un compendio recogido a través de la consulta de todas las fuentes que se citan:

- 1.** Información, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.
- 2.** Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.
- 3.** Prevención de la aparición de situaciones de riesgo social.
- 4.** Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social con individuos, grupos y comunidades.
- 5.** Intervención, Atención directa, rehabilitación e inserción social de personas, grupos, instituciones y comunidades.
- 6.** Supervisión. A nivel administrativo con la tarea de estímulo, orientación y guía. A nivel docente como formación.

7. Promoción de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social.

8. Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.

9. Evaluación, Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente en que apoyar un juicio acerca del mérito o valor de los diferentes componentes de un programa o recurso social. Este juicio puede aplicarse en cualquiera de las fases del proceso.

10. Función gerencial. Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos, implementando los procesos de calidad en los servicios tanto a nivel de administraciones públicas como en servicios y organizaciones privadas.

11. Función de Coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación Inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.

12. Participación en la elaboración y ejecución de políticas sociales.

13. Mediación (mediación) facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada.

14. Investigación (investigación) de problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones.

15. Ejercicio de la docencia de la disciplina a nivel universitario, enseñanza secundaria, y no reglada.

Según el artículo 6 del Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/asistente social, las principales funciones a desarrollar por los/las trabajadores/as sociales en su ejercicio profesional son, entre otras, las siguientes:

a. Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaborar y ejecutar proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.

b. Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan o están en riesgo de presentar, problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.

c. Función de planificación: acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar en dos niveles:

1. Nivel microsocia: comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales.

2. Nivel macrosocial: comprende el diseño de programas y servicios sociales.

d. Función docente: impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de servicios sociales, tanto en las propias escuelas de Trabajo Social como en otros ámbitos académicos. Contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y postgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines.

Los/las diplomados/as en Trabajo Social/asistentes sociales son los profesionales idóneos para impartir la docencia en materias de Trabajo Social y servicios sociales.

e. Función de promoción: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. Diseñar e implementar las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados para la cobertura de necesidades sociales.

f. Función de mediación: en la función de mediación el/la trabajador/a social/asistente social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

g. Función de supervisión: ejercer el control de las tareas realizadas por los profesionales, trabajadores/as sociales y miembros de otras profesiones que ejerzan sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo Social.

h. Función de evaluación: contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados. Asegurar la dialéctica de la intervención. Indicar los errores y disfunciones en lo realizado y permitir proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.

i. Función gerencial: se desarrolla cuando el/la trabajador/a social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.”²⁵

La función y rol que cumple el trabajador social en las diferentes áreas de intervención son distintas y de llevan de manera diferente pero con un mismo fin.

El comportamiento del trabajador social frente a los diversos problemas que enfrenta la institución son variados, debido a que la forma de la intervención de las Trabajadoras Sociales de la Empresa Eléctrica no adopta por modelos de actuación debidas a las situaciones que se enfrentan y padecen los trabajadores, los cuales deben adoptar modelos éticos de intervención que se ajusten a la situación, problema o necesidad.

Las funciones del trabajador social se deben dar en forman integral debido a su intervención y al área en que labora, desde una perspectiva global, como macrosocial, las mismas que posibiliten la seguridad de los trabajadores, partiendo desde una perspectiva microsocial tanto individual, como grupal, para lograr el desarrollo y un bien común para la Empresa.

²⁵http://www.trabajosocialcanarias.org/uploadsarchivos/funciones_del_trabajo_social.pdf
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

4.5.3. INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ENTIDAD LABORAL Y DE MANERA PARTICULAR EN LA EMPRESA INVESTIGADA

“El trabajador social debe formar parte de un equipo interdisciplinar en el que su actuación redunde en el bienestar social ocupacional como objetivo prioritario. Interviene en el ámbito de los empleados de las empresas ya estén en situación de activo o pasivo (jubilado) y en su unidad de convivencia.

La intervención la realiza en las siguientes áreas:

- **Área socio-familiar.** En los casos en los que los conflictos en su unidad de convivencia indican en el ámbito laboral.
- **Área socio-clínica.** Presta apoyo en los procesos de graves diagnósticos, intervenciones quirúrgicas, todo tipo de patologías, accidentes de trabajo, aceptación de minusvalías tanto congénitas como sobrevenidas, etc.
- **Área económica.** Interviene en situaciones límite que obedecen a una inadecuada planificación económico-familiar, largos periodos de desempleo en hijos que convivan en el núcleo familiar, separaciones matrimoniales, enfermedades, etc.
- **Área documental- administrativa.** Interviene junto con los departamentos de Personal y Recursos Humanos en la labor gestora de apoyo a distintos procesos (prestaciones institucionales, ayudas escolares, ayudas para empleados discapacitados y/o miembros de la unidad familiar, ayudas para adquisición o reforma de viviendas, etc.
- **Área laboral.** Apoyo en conflictos con el equipo de trabajo cuyas relaciones alteren su capacidad productiva y la falta de motivación en el trabajo.

- **Área de ocio y tiempo libre.** El trabajador social trata de acercar y facilitar información y documentación (por los medios que la empresa consideren oportunos) de los recursos sociales a disposición de los trabajadores.”²⁶

La notable relación con el trabajo social de la empresa es que esta organización social, como ente productivo, tiende a la satisfacción de las necesidades humanas.

El trabajo social es un reto que debemos afrontar todos los profesionales de esta disciplina, la importancia del trabajo social radica en su dimensión humana, en la que se realiza, donde desarrolla sus conocimientos y potencialidades, constituye una fuente de trabajo no solo para su subsistencia para el sino de la sociedad en general.

Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.)

Mi aporte como Trabajador Social, respecto a la investigación realizada en la Empresa Eléctrica, es para que los directivos tomen las medidas correctas para la prevención de los riesgos y la seguridad de los trabajadores, con la renovación de herramientas y equipos de seguridad para los mismos, las trabajadoras sociales como parte del equipo multidisciplinario, y ejerzan las diferentes funciones no solo de oficina sino también de planificación de programas de prevención de riesgos, informando a los trabajadores de las normas y medidas de seguridad que se ha implementado en la institución, intervenir en la investigación de campo, para brindar una información oportuna de los problemas de mayor relevancia que afectan a los trabajadores con el fin de sobreguardar la seguridad e integridad del mismo.

²⁶<http://www.asociaciongrupocinco.com/%C3%A1reatrabajosocial/trabajosocialdeempresa.aspx>.

En conclusión el trabajador Social, debe ser un mediador y promover la salud, a través de charlas, conferencias y talleres de capacitación en seguridad, seguridad industrial y prevención de riesgos, permitiendo que el trabajador y la institución busque el bienestar común, por ello los trabajadores y directivos deben tener un vínculo laboral y legal, donde se involucren y por ende el trabajador social como eje principal que percibe la realidad que viven los trabajadores, y velar por los derechos de los mismos.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología que se utilizó en la presente investigación fue el modelo de intervención sustentada en la metodología del Autodesarrollo Comunitario, constituyéndose en el referente metodológico de partida para el proceso de intervención en la **Empresa Eléctrica Regional del Sur .S.A.**

El autodesarrollo comunitario, considera que la comunidad se debe convertir en transformadora de sus contradicciones a partir de la realización de sus potencialidades, donde la participación, la cooperación y la implicación se conjugan en procesos de superación, emancipación y crecimiento personal y colectivo. Aquí se plantea a la comunidad como protagonista de un modelo de transformación, de cambios, que la hace crecer cualitativamente a partir de sus contradicciones, convirtiéndolas en potencialidades para su desarrollo.

La metodología no sustituye los métodos, sino que debe facilitar la expresión plena de los mismos. A su vez, los métodos pueden ser entendidos como aquellas formas en que se organiza el sistema de procedimientos para alcanzar los fines y esa forma siempre estará en función de una intención o más de un enfoque, donde hay que tomar partido y definirlos.

Se utilizó las tres primeras etapas de la metodología en razón de que la cuarta y quinta como son la sistematización y evaluación pasan a ser ejecutadas por los directivos y trabajadores de la empresa, las cuales permitió profundizar en la temática, de manera cualitativa, así mismo se empleó técnicas adecuadas que permitió abordar cada etapa que a continuación se detallan:

PRIMERA ETAPA

Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional:

Tiene como objetivos conocer la percepción del sujeto demandante, sobre sus características generales, los problemas que requieren solución priorizada y los escenarios particulares más afectados. En esta etapa es clave lograr una adecuada comunicación profesional-demandante, lo que implica que fluyan los mensajes claros, se legalice los conflictos y comience un proceso de elaboración de frustraciones, donde el profesional tenga claro la diferencia entre demanda y necesidad.

SEGUNDA ETAPA

Exploración del escenario

Esta etapa permitió captar datos empíricos relacionados con la problemática del demandante y confrontarlos con la demanda formulada para contar con elementos que permitan organizar y planificar los pasos o etapas posteriores de la intervención, las técnicas que se privilegian para la captación de los datos empíricos son: el análisis de documentos, la observación participante y las entrevistas individuales y grupales. A partir de los mismos se elaboró la matriz para el diagnóstico participativo.

TERCERA ETAPA

Proceso de diagnóstico y búsqueda de soluciones.

Los objetivos fundamentales de la misma fueron realizar el diagnóstico de la problemática a resolver por parte del demandante y facilitar el proceso corrector. Ello ocurre al unísono a través de diferentes vías, pero especialmente, a través de los espacios grupales de reflexión.

Los programas de intervención se organizan, emergieron, como resultados de la confrontación que hace el profesional de los datos empíricos obtenidos y los referentes teóricos de partida, lo que da luz sobre las áreas que necesitan ser objeto de intervención, desde nuestra metodología, la elaboración de los indicadores teóricos para la intervención es acompañada por la construcción de indicadores diagnósticos de población, relacionados con el problema demandado.

METODOS ADICIONALES

MÉTODO HISTÓRICO:

Este método permitió realizar un análisis histórico o reseña de la institución en donde se pudo determinar el objeto de estudio y las características que determinan las problemáticas existentes en el sector de trabajadores que influyen en contradicciones laborales que a la par se han constituido en obstáculos dentro de ambiente de trabajo; así mismo la estructura orgánica de la institución basada en la filosofía de valores.

MÉTODO ANALÍTICO:

Con el apoyo de este método en el nivel teórico epistemológico se realiza la explicación de las nociones, categorías y variables que están intrínsecas en el problema de estudio con un prolijo lo que permito el desarrollo de la tesis.

MÉTODO DEDUCTIVO:

En este método se realiza una explicación del objeto de estudio orientado desde el contexto global del problema hasta llegar a la esencia del fenómeno estudiado tomando en cuenta las deducciones de lo complejo a lo simple.

MÉTODOS EMPÍRICOS:

Los métodos empíricos están relacionados con el trabajo de campo, donde permitió el vincular la teoría con la práctica, dado que en la profesión de Trabajo Social el accionar relevante es la Intervención profesional en los sectores concretos de la realidad.

TÉCNICAS

En la investigación se utilizó técnicas e instrumentos que permitieron la obtención de información concreta y real sobre la problemática en estudio, en la cual se aplicó:

- **La Observación;** me permitió captar el problema de mayor relevancia en la institución y definirlo con mayor claridad.
- **Encuesta;** Estructurada y no estructurada, misma que se aplicó en la primera y segunda etapa del método del auto desarrollo comunitario.
- Registro institucionales (historial de los trabajadores)

Las mismas que sirvieron para la realización de la primera etapa, además permitiendo la recolección de información válida para un desarrollo efectivo de la investigación.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados fue la guía de encuesta, y previamente elaboradas dirigidas a los trabajadores, segunda encuestas a un empleados del MIES, Zonal de Riesgo y Ministerio de Relaciones Laborales las cuales fueron de mucha ayuda para extraer la información.

RECURSOS Bibliográficos

- Revisión de documentos de los trabajadores.
- Fichas de accidentes.

RECURSOS HUMANOS

- Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.
- Estudiante de trabajo social
- Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del sur S.A. (E.E.R.S.S.A.)
- Trabajadoras social de la Empresa

RECURSOS MATERIALES:

- Computador.
- Infocus
- Impresiones

INSTITUCIONALES

- Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.)
- Universidad Nacional de Loja

POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población son los trabajadores de la Empresa Eléctrica.

UNIVERSO:

400 Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.)

MUESTRA:

30 Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.)

3 entrevistas a diferentes directivos de instituciones relacionadas con el ámbito laboral investigado, MIES, Zonal 7, y Ministerio de Relaciones Laborales.

6. RESULTADOS

PRIMERA ETAPA

INTERCAMBIO INICIAL CON EL SUJETO NECESITADO DE LA ACCIÓN PROFESIONAL

En esta etapa me permitió conocer la percepción que viven los trabajadores de la empresa eléctrica de la ciudad de Loja sobre sus particularidades generales, es decir de sus problemas de mayor relevancia y poder brindar una solución priorizada, se tomó como técnicas la observación y el dialogo ya que son las más indispensables en esta etapa. Lo cual permitió una adecuada comunicación profesional con los involucrados.

OBSERVACION: Se pudo observar en el primer acercamiento que los trabajadores en su mayoría utilizaban los equipos que les son entregados por la empresa para prevenir los riegos y sobreguardar su seguridad personal, mientras que por otro lado se pudo captar que algunos trabajadores no utilizaban los equipos necesarios para su seguridad debido a que los equipos estaban en mal estado y es necesario renovarlos, además pude observar algunos trabajadores con el medico que existe por quien atiende los accidentes de trabajo, para verificar dicho antecedente solicite los libros de los registros donde constaban los riesgos y accidentes que han padecido, ruptura del musculo del hombro, cortes en la mano, electrocución, show eléctricos y caída de los poste.(Ver Anexo 1)

Otro punto que pude observar es que los trabajadores realizan sus labores en aglomeración por ejemplo en un almacén están, los trabajadores encargados de la mecánica, pintura, y al lado de ellos la lavandería de carros, la cual afectan a los trabajadores, es decir que el olor de la pintura afecta a la salud de los mecánicos y el ruido de del taller

de la mecánica afecta a los de la pintura y a todos los trabajadores que desempeñan diferentes trabajos en bodega.

Otro antecedente es que la infraestructura no es la adecuada para realizar los diferentes trabajos, los equipos en su totalidad están amontonados y no son utilizados por los trabajadores, o por el apuro de realizar el trabajo y cumplir con su deber o mandato del jefe. **(Ver Anexo 2).**

DIALOGO: A través del diálogo con algunos de los trabajadores manifestaron que ellos no utilizan los equipos de seguridad debido a la confianza o porque simplemente es un trabajo sencillo del cual no necesitan utilizar los equipos, por otra parte dieron a conocer que los directivos no les han renovado los implementos y equipos de seguridad es por ello que muchas de las veces sus compañeros sufren accidentes y lesiones por no realizar el trabajo como es debido y la utilización de los materiales y equipos para asegurar su seguridad.

Por lo que se refiere a la salud e higiene de los trabajadores de bodega dieron a conocer que les afecta la infraestructura y la aglomeración de dos talleres en un solo almacén por el ruido, la pintura que son nocivas para la salud de los mismos y a la vez que no poseen materiales y equipos nuevos que cubran sus necesidades y demandas. **(Ver Anexo 3).**

Otro punto es el dialogo con la Dra. Diana Lozano, y la Dra. Marcia Quezada Trabajadoras Sociales de la empresa las mismas, quienes manifestaron que en los últimos años la institución se ha ido reduciendo el porcentaje en cuanto a los accidentes de trabajo y otro lado me dieron a conocer que la inseguridad laboral es el eje primordial ya que los trabajadores han padecido lesiones y accidentes debido a que ellos mismo no utilizan los equipos y los implementos necesarios para proteger su salud debido a su exceso de confianza o porque ya llevan años laborando en el mismo lugar.

También me dieron a conocer los accidentes que han padecido los trabajadores, con la entrega de los registros y con la facilidad de una copia para identificar dichos problemas.

Valoración de la Etapa

Los problemas que pude observar en esta etapa y que son de mayor relevancia que afectan a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) son traumas contusos, quemaduras eléctricas, exceso de confianza, aglomeración, accidentes de trabajo, Ineficientes políticas laborales, Inadecuadas relaciones laborales, Inadecuados salarios, e inseguridad laboral los que afectan directamente a los trabajadores, debido a que las herramientas se encuentran en mal estado, y a conflictos entre compañeros de las cuadrillas. **(Ver Anexo 4).**

SEGUNDA ETAPA

EXPLORACIÓN DEL ESCENARIO Y FORMULACIÓN DEL PRE DIAGNÓSTICO.

Esta etapa me permitió captar datos reales relacionados con la problemática que presentan los trabajadores de la empresa eléctrica; a través de las encuestas dirigidas a los trabajadores; se realizó entrevistas personales a representantes de las diferentes identidades públicas como: Zonal 7 Prevención de Riesgos y Seguridad, MIEES, Y Ministerio de Trabajo.

Encuestas: la encuesta aplicada fue a 30 trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) en la cual se pudo detectar lo siguiente:

En la encuesta aplicada a 30 trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) pude detectar que el 83.3% de las personas encuestadas manifestaron que si han percibido dentro de la

institución la inseguridad laboral como, falta de equipos , circuitos eléctricos, herramientas en la estado, descuido por parte de los trabajadores, y exceso de confianza porque son de mayor relevancia, en cuanto a los accidentes de trabajo o enfermedades se manifiesta el mayor porcentaje que si han padecido de accidentes debido al exceso de confianza, como electrocuciones, herramientas en la estado, falta de equipos de trabajo, caídas de alturas, se habla de los accidentes y enfermedades de trabajo, problemas visuales, enfermedades respiratorias, fracturas, dolor de columna, estrés laboral, cortes en la mano, caída del poste, quemaduras eléctricas, show eléctricos, ruptura del musculo del hombro, gastritis por no comer a tiempo, consideran en su mayoría necesario que se les cambie más seguidos los equipos de trabajo y las herramientas para un desempeño adecuado en el labor diario y la utilización de la ergonomia en todo labor y manipulación, utilización de equipos que son utilizados con cuidado porque les ayuda a prevenir riesgos y accidentes, protegiendo la integridad de la persona y del individuo.

En lo que tiene que ver con la función y rol del trabajador social en la empresa, dicen que es satisfactorio su intervención, debido a que les indican lo necesario para el asesoramiento y prevención de riesgos y a cualquier problema que este expuesto el trabajador y que solo depende de ellos mismo para evitar los accidentes de trabajo la utilización de los materiales y equipos necesarios adecuados; también manifiestan que lo más importante debe ser la capacitación continua a todos los trabajadores sobre prevención de accidentes y seguridad laboral.

Se manifiesta que para mejorar la seguridad y prevenir los riesgos es necesario es que las autoridades salgan al campo de trabajo y ellos mismo palpén la realidad y propongan una solución para los problemas que se presentan los trabajadores, manifiestan que para mejorar la seguridad laboral y prevenir riesgos la mejor opción serian charlas

educativas sobre bioseguridad, charlas sobre riesgos laborales, materiales y equipos necesarios y adecuados para mejorar la seguridad laboral y prevenir los riesgos. También se manifiestan que lo más importante debe ser la capacitación continua a todos los trabajadores sobre prevención de accidentes y seguridad laboral. **(Ver Anexo 5)**

Entrevistas: se realizó entrevistas adicionales a diferentes representantes de entidades públicas como: Prevención de Riesgos y Seguridad, MIES, Y Ministerio de Trabajo:

La entrevista al Representante del Ministerio del Trabajo, manifiesta que en la actualidad existe un desconocimiento de los procedimientos y normas en seguridad, y esto ocasiona los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cual considera que se debe acatar lo que determina el decreto ejecutivo 2393 del “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de los trabajadores”; donde la empresa debe tener los conocimientos adecuados de las normativas legales y el compromiso del empleador para el cumplimiento de las normas de seguridad y para que éstas sean de calidad, se debe aplicar procedimientos de identificación, medición y medidas correctivas para mitigar y prevenir los riesgos en el trabajo; los accidentes laborales y las enfermedades profesionales se dan por desconocimiento de medidas preventivas y aplicación de procedimientos en seguridad los cuales se previenen acatando el decreto ejecutivo 2393.

El representante de Prevención de Riesgos y Seguridad, manifiesta que se está fomentando una educación en seguridad industrial en el empresa, esto es un proceso que se terminara implementando poco a poco; en el transcurso de este proceso se notara que se tiene material de seguridad y además se debería ir mejorando en todos los aspectos de seguridad en todo el transcurso del proceso. Especialmente todas las normas que ayuden a un mejor manejo de instalaciones eléctricas, y cuando se están

en condiciones extremas tal es caso de realizar trabajos al momento de trabajar con agua, utilizando Materiales, uniformes, material de seguridad, y mantener a toda la gente preparada y capacitada; manteniendo una educación en seguridad industrial adecuada y manteniendo exigencia de parte de las cabezas de la empresa, la seguridad laboral es el medio donde se desempeña laboralmente, haciendo consciencia que la utilización del equipo de protección, y creando educación de seguridad hacia los empleados.

El representante del MIES, indica que “la seguridad laboral se debe incluir una oficina con un protocolo de intervención, de evaluación a todos los funcionarios con procedimientos de calificación en seguridad que debe tener cada empresa en el país”. Lo cual no se cumple hoy en día las normas de seguridad es raro que en una empresa que se cumpla dichas normas a cabalidad, se debe armar un protocolo de intervención con normas internacional que permitan hacer una evaluación del grado de riesgos y de la salud que permitan emitir informes sobre los grados de riesgos. Donde la aplicación de los protocolos determine el nivel de riesgo que llega a tener el empleado o funcionario frente a su salud, recomendando adecuadas normas de seguridad, estableciendo estándares para prevenir todo tipo de riesgos ya sea físico o mental. **(Ver Anexo 6)**

De los resultados obtenidos permitiera la elaboración de la matriz para el diagnóstico participativo.

PROBLEMAS	FACTORES CONDICIONALES	POSIBLES ACCIONES	RESPONSABLES
Herramientas en mal estado	Mantenimiento inadecuado	Asistencia técnica	Jefe de Seguridad Industrial
Equipos de	Desgaste de los	Asistencia	Jefe de

Trabajo	equipos/mal estado	técnica	Seguridad Industrial
Inseguridad Laboral	No utilizar prendas de protección.	Charlas de Seguridad Laboral	Departamento de Trabajo Social
Exceso de confianza	Falta de motivación por los directivos	Video de motivación y Seguridad	Departamento de Trabajo Social
Riesgos Laborales	Tiempo	Charlas de Prevención de Riesgos	Departamento médico y trabajo social

Valoración de la II Etapa

Los problemas que pude detectar en esta etapa y que son de prioridad y afectan a los trabajadores de la empresa eléctrica son varios entre los más sobresalientes pudimos señalar que existe herramientas en mal estado por los años de trabajo, exceso de confianza en los trabajadores, fracturas, corte circuitos, caídas de los postes de luz, dolor de columna, estrés laboral, electrocuciones, descuido, a la vez que sufren infección ocular, en muchos de los casos infecciones respiratorias.

TERCERA ETAPA

Proceso de diagnóstico y búsqueda de soluciones.

Para llevar a cabalidad esta etapa primero se sintetizó los resultados, dando paso a la convocatoria para hacer la devolución de la información recabada de los trabajadores a través de dinámicas y exposición de cómo prevenir los riesgos en el trabajo se detectó problemas de inseguridad las cuales afecta directamente a los trabajadores y así lograr erradicar estos problemas con la intervención de profesionales de la cual los trabajadores deben adoptar medidas de prevención adecuadas para un mejor desempeño.

En esta etapa a través del diagnóstico se determinó situaciones o factores que producen el problema existente dentro de la institución en especial los trabajadores como es la inseguridad laboral, para ello para trabajar de la mejor manera se organizó el grupo formativo, ya que es el espacio grupal de rectificación y transformación de la subjetividad que permite el crecimiento humano de los sujetos además estos grupos son por excelencia el lugar de encuentro entre la estructura social y la individual, lo interesante es resaltar que es la génesis y transformación de la personalidad es donde se potencia la conciencia crítica sobre las causas que generan los malestares y que permitió la construcción de la propuesta.

El objetivo de la formación de estos grupos y de la reunión fue para que los trabajadores y directivos tomen conciencia crítica del problema para que ellos sean los propulsores de su propio cambio y que cada uno contribuya con ideas para lograr un cambio total en esta realidad para así poder llegar a acuerdos y compromisos en bien de todos y que estos se cumplan a cabalidad. **(Ver Anexo 7)**

Valoración de la etapa

En la presente etapa para incidir en el diagnóstico y búsqueda de soluciones frente al problema del gremio de trabajadores de la Empresa Eléctrica se conformó el grupo formativo donde permitió entregar el informe de los resultados del trabajo de campo obtenidos en la investigación para luego motivar en la preparación y construcción de un proyecto alternativo de solución. En el desarrollo del grupo formativo se observa cierta incertidumbre en los involucrados frente al diagnóstico, el propósito es generar espacios de reflexión grupal donde se potencia la conciencia crítica sobre las contradicciones que generan los malestares y para luego llegar a la construcción de proyectos de autodesarrollo asumido por los miembros de la comunidad; es decir, la gestación de lo

comunitario a través de la cooperación y participación de los actores implicados, esto se plantea a través de la propuesta con talleres que se corresponden con las prioridades de las problemáticas detectadas.

7. DISCUSION

En el primer acercamiento con el grupo de trabajadores de la Empresa Eléctrica he podido evidenciar desde mi punto de vista que la inseguridad laboral es el principal factor que se da entre el grupo de trabajadores, donde aparentemente son regulares las relaciones laborales entre compañeros, situación que los integrantes del grupo no lo asumen con la responsabilidad debida.

La seguridad es el equilibrio dinámico mediante el cual los trabajadores y personas están en capacidades de determinar las condiciones seguras de trabajo en la empresa; con el objetivo de determinar y controlar accidentes y las enfermedades profesionales.

El riesgo laboral es el peligro existente 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 provocar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos; la inseguridad laboral es el sentimiento de la carencia de la protección y de la exposición de peligros externos como internos que afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores.

Sin embargo los resultados de las encuestas señaladas que al sumar los indicadores;(inseguridad laboral), nos permite inferir que esto agrava el problema de los trabajadores de la empresa eléctrica, es significativo también el porcentaje que señalan la falta de herramientas y equipos, lo cual esto no garantiza un adecuado funcionamiento y seguridad de los trabajadores. También señalan el porcentaje de los tipos de inseguridad que es debido el exceso de confianza, herramientas en mal estado, lo cual no es significativo para un desempeño adecuado frente a su actividad diaria. Al analizar las respuestas se considera que la suma de los indicadores es regular, en la que se establece que la mayoría de los

trabajadores padecen de inseguridad laboral como a su vez sufren: traumas contusos, quemaduras eléctricas, exceso de confianza, accidentes de trabajo, Ineficientes políticas laborales, Inadecuadas relaciones laborales, los que son impedimento para realizar un trabajo de calidad y de acorde a lo requerimiento. Algunos trabajadores mencionan que el mejoramiento de los equipos debe ser constante y sobre todo se debe utilizar la ergonomía como fuente principal, para dar cumplimiento con lo que se establecido dentro del reglamento de la institución, estos son resultados arrojados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa; los mismos que ayudan a cumplir con objetivos.

Al Realizar el diagnóstico de la problemática a resolver por parte del demandante y facilitar el proceso correcto, se realizó este evento en salón de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.), se trabajó con los trabajadores de la Empresa Eléctrica.

Al iniciar la reunión se empezó con un saludo y una dinámica dirigida a los trabajadores.

Se realizó el diagnóstico de la problemática a resolver por parte del demandante que facilitó el proceso corrector; el método constituyó la elaboración de indicadores teóricos acompañada por la construcción de indicadores diagnósticos de población, o sea su modo de vida relacionada con el problema demandado.

La Inseguridad Laboral y la Prevención de Riesgo de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.),

Objetivo General señala Mejorar la seguridad laboral de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) lo cual se respondió de manera favorable a la misma por parte de los trabajadores y

directivos ya que ambos buscan canalizar este trabajo de manera positiva el cual se lo cumplió a través de charlas y videos de bioseguridad.

El primer **Objetivo Específico** se basa en identificar los principales riesgos físicos y laborales que influyen en los trabajadores para dar prioridad a la erradicación de los mismos, lo cual se llevara a cabo a través de charlas que se impartirán a los trabajadores y directivos, se lo cumplió a través de la aplicación de encuestas a los trabajadores.

El segundo **Objetivo Específico** es Diseñar un plan de acción para la importancia de la seguridad de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.

Se cumple a través de una propuesta social para dar la importancia de la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica a través de la propuesta de acción.

En la reunión con los trabajadores de la empresa; después de expuestos los resultados de las encuestas aplicadas se acordó varios puntos para velar por su seguridad e integridad de los trabajadores.

Los indicadores de los diagnósticos de la muestra y universo pueden entenderse entonces como las características sistematizadas de la población, elementos de la inseguridad laboral, que implica el compromiso macizo de los trabajadores de la empresa eléctrica.

Los directivos y trabajadores, se vieron en la necesidad de asistir mensualmente a las charlas impartidas en la institución, ya que es de suma importancia la implementación de herramientas y equipos para un mejor desempeño y prevención de riesgos, y como es evidente el exceso de confianza, herramientas y equipos en mal estado lo cual no les permite a los trabajadores tener una seguridad laboral estable e integral.

A la vez ellos solicitaron que se impartan talleres de relaciones personales entre directivos y trabajadores para tener una comunicación más asertiva, también manifestaron que se le imparta videos de bioseguridad y sobre todo recalcaron que se les brinde las herramientas pertinentes a los trabajadores de mecánica, pintura y, sabiendo sobreponer cada taller en su respectivo lugar y no exista la aglomeración de los mismos en un solo almacén porque afectan la salud de los diferentes trabajadores. **(Anexo 6)**

8. CONCLUSIONES

Al término de la investigación entre los hallazgos más sobresalientes y que están relacionados con el tema y los objetivos propuestos en este estudio concluyo lo siguiente:

- Que en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) la Inseguridad laboral en los trabajadores se da en un alto porcentaje.
- Que los trabajadores no cuentan con las herramientas necesarias para realizar su labor, debido a que están en mal estado.
- En lo relacionado a los riesgos se obtuvo que los trabajadores en su mayoría han padecido y sufrido accidentes de trabajo ya sea fracturas, como electrocuciones.
- Se constató que los controles no se dan como son debidos se loa realizo de vez en cuando.
- Se concluye que en la empresa las capacitaciones sobre bioseguridad y prevención de riesgos se dan en forma intermitentes, las cuales en su mayoría no son tomadas a carta cabal por los trabajadores.
- Se concluye que la intervención del Trabajador Social debe ser constate en toda actividad.
- Se concluye que la intervención del Trabajador Social sea imprescindible en las actividades y programas de seguridad industrial.

- Se concluye que el trabajador social no coordina, planifica y gestiona conjuntamente con los directivos, proyectos encaminados a la prevención de Seguridad y Riesgos Laborales.
- Se concluye que los equipos y herramientas que utilizan los trabajadores están en mal estado debido a que han cumplido con su año de uso lo cual resulta perjudicial para la integridad del trabajador.
- Se concluye que los trabajadores de la Empresa Eléctrica están expuestos a Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo, debido a que los directivos de la misma no han renovado las herramientas y equipos para la protección y seguridad de los trabajadores.
- Se concluye que la intervención de las trabajadoras sociales de la empresa se involucren conjuntamente con los directivos en el campo de trabajo de los trabajadores, a través de un seguimiento de estudio de las actividades y funciones que cada trabajador.

9. RECOMENDACIONES

Habiendo finalizado la investigación considero que es de suma importancia plantear las recomendaciones que están basadas en los hallazgos de este estudio, las mismas que servirán para próximos trabajos, así como para también la toma de decisiones para el trabajo de una mejor manera y me permito sugerir:

- Que la empresa que trates estos problemas de inseguridad laboral con la mayor brevedad posible.
- Que los directivos encargados de la seguridad de los trabajadores gestione lo más pronto posible la renovación de equipos y herramientas de trabajo.
- que se tome la debida precaución en la hora de realizar los trabajos e instalaciones utilizando los equipos necesarios de protección.
- Se recomienda que los controles sean cada semana por un directivo y constaten que los trabajadores estén utilizando los equipos de protección.
- Se recomienda a la empresa que las capacitaciones sean más constantes y se tome el en cuenta las opiniones de los trabajadores.
- Se recomienda que como Trabajador Social su participación debe ser activa siempre y cuando tomando las debidas precauciones.

- Se recomienda que el Trabajador Social sea una pieza fundamental en la institución que se desenvuelve.
- Se recomienda que el departamento de trabajo Social, coordine, planifique y gestione con los directivos de la institución en proyectos y programas para la prevención de Seguridad y no Riesgos Laborales.
- Se recomienda que los equipos y herramientas que utilizan los trabajadores sean renovados, para asegurar la integridad y seguridad de los trabajadores.
- Se recomienda que los directivos realicen un chequeo permanente y constante de los equipos para sobreguardar la seguridad y prevenir accidentes de trabajo y prevenir los riesgos laborales los cual están expuestos los trabajadores.
- Se recomienda que la intervención del Trabajador Social y Directivos sea más allá de oficina y se remitan al seguimiento de campo conjuntamente con los trabajadores.

PROPUESTA

1. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA.

PROPUESTA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A.

a. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.

El presente proyecto potenciará la participación activa de los directivos y trabajadores, en la seguridad laboral y prevención de riesgos laborales; enfatizando el trabajo con los agentes y objetivos de estudio que pertenecen a la empresa, para de esta manera mejorar la seguridad y prevención de riesgos en los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.

b. JUSTIFICACIÓN.

La presente propuesta se llevará a cabo en la Empresa Eléctrica, donde se determinó que los trabajadores atraviesan la inseguridad laboral en el trabajo, por ello se hizo imprescindible el realizar esta propuesta además la misma que nos permite cumplir con el objetivo específico el cual determina realizar un plan de acción para la importancia de la seguridad de los trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

La seguridad laboral es la parte esencial para una empresa que trae consigo muchos beneficios al evitar grandes pérdidas utilizando una estrategia de seguridad e implementación de las normas, procedimientos y estrategias, destinadas a preservar la integridad física de los trabajadores, con la acción de prevenir accidentes laborales y que sirvan para garantizar condiciones favorables en el ambiente en que se desarrolla la actividad. Por lo que se hizo necesario el diseño de la misma puesto que contribuirá a que los trabajadores presenten un cambio y transformación con respecto a la problemática estudiada además

contribuir a que los trabajadores mejoren su seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales.

c. FINALIDAD DEL PROYECTO.

Sensibilizar al entorno laboral de la Empresa Eléctrica sobre la importancia de la seguridad en el trabajo.

d. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

- Coadyuvar a que los trabajadores y directivos mejoren la seguridad y prevención de riesgos laborales dentro de la institución mediante la intervención del trabajador social y los directivos de la Empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Concientizar a los trabajadores y Directivos sobre la importancia de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.
- Fortalecer los vínculos entre Directivos y Trabajadores, para que la seguridad sea eficaz y eficiente.

e. BENEFICIARIOS.

El proyecto está dirigido a todos los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. De la Ciudad de Loja.

f. RESULTADOS ESPERADOS O PRODUCTOS.

- Trabajadores capacitados e informados sobre la afluencia que posee la seguridad laboral en el ambiente de trabajo.
- Poner en práctica lo aprendido.

g. LOCALIZACIÓN FÍSICA Y COBERTURA ESPACIAL.

El proyecto se lo llevara a efecto en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. en la sala de conferencias de la misma.

2. PRESUPUESTO.

CONCEPTO	UNIDAD	CANTIDAD	V. UNITARIO	V. TOTAL
GASTO PERSONAL				
Transporte	3	9	1,50\$	13,50\$
Refrigerio	3	3	2,00\$	6,00\$
GASTOS ADMINISTRATIVOS				
Material de escritorio	Stock	1	25,00\$	25,00\$
Oficios		7	0,30%	2,10\$
Convocatorias		1200	0,05\$	60,00\$
Trípticos	400	1200	50,00\$	50,00\$
Copias	400	1200	0,05\$	60,00\$
SUBTOTAL				216,60%
IVA 12%				25,99
IMPREVISTOS 10%				21,66
TOTAL				264,25%

3. RESULTADOS.

- Mejorar la seguridad laboral de los trabajadores de la empresa, motivando la participación activa de los directivos y de los mismos.
- Trabajadores de la empresa informados sobre la seguridad laboral y prevención de riesgos.
- Fortalecer vínculos entre trabajadores y directivos de la empresa.
- Los trabajadores ha mejorado la seguridad laboral y las relaciones laborales de los trabajadores con los directivos.

4. CRONOGRAMA

FECHA	HORA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INVOLUCRADOS	LUGAR	RESPONSABLES
03/08/15	08:00	<p>A1. Charla</p> <p>Tema</p> <p>Importancia de la Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos L.</p>	Concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral.	Trabajadores y directivos de la E.E.R.S.S.A.	Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.	<p>MIES</p> <p>Directivos de la Empresa Eléctrica</p>
02/09/15	08:30	<p>A2. Charla</p> <p>Tema</p> <p>Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Concientizar a los directivos y trabajadores, para que la seguridad sea eficaz y de calidad.	Trabajadores y directivos de la E.E.R.S.S.A.	Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.	<p>Ministerio de Trabajo</p> <p>Directivos de la Empresa Eléctrica</p>

07/10/15	08:00	A3. Videos Tema Importancia sobre Normas y Medidas de Seguridad Laboral Mochito 1 y 2.	Lograr que los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. tengan los conocimientos adecuados de cuán importante es la utilización de los equipos de seguridad en el trabajo.	Trabajadores y directivos de la E.E.R.S.S.A.	Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.	Trabajadoras Sociales de la Institución. Zonal 7 Prevención de Riesgos y Seguridad Directivos de la Empresa Eléctrica
02/11/15	08:00	A3. Capacitación. Tema Utilización correcta de los equipos y herramientas de trabajo.	Lograr que los trabajadores de la empresa conozca la utilización correcta de los equipos y herramientas de trabajo	Trabajadores y directivos de la E.E.R.S.S.A.	Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.	Trabajadoras Sociales de la Institución. Jefe del departamento de Prevención de Riesgos.

16/11/15	08:30	A2. Charla Tema Relaciones Laborales.	Fortalecer los vínculos entre los directivos y trabajadores, para que la seguridad sea eficaz.	Trabajadores y directivos de la E.E.R.S.S.A.	Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.	Departamento de Médico. Directivos de la Empresa Eléctrica
07/12/15	08:30	A2. Charla Tema Seguridad y Salud Laboral.	Lograr que los trabajadores y directivos de la Empresa Eléctrica tengas conocimientos de la Importancia de la Salud en el Trabajo.	Trabajadores y directivos de la E.E.R.S.S.A.	Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.	Departamento Médico. Médico de la Empresa Eléctrica Directivos de la Empresa Eléctrica

AGENDA DE TRABAJO N.-1

TEMA: SEGURIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FECHA: 03 de Agosto del 2015

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
08:00 A 08:15	Apertura de la sesión por parte de la Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.	Concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la Seguridad Laboral.	Charla sobre la importancia de Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos.	Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.
08:15 A 08:20	SEGURIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Presentación de la persona responsable del MIES.	Explicación de los conceptos de Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos.	Representante del MIES.
08:20 A 09:20	Palabras del responsable del MIES.	Espacio para las sugerencias e inquietudes de los trabajadores.	Cada trabajador expone su inquietud y el conferencista responde.	Representante del MIES.
09:20 A 09:30	Refrigerio	Finalización de la charla.	Palabras de agradecimientos de las Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica	Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica.

AGENDA DE TRABAJO N.-2

TEMA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FECHA: 02 de Septiembre del 2015

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
08:00 A 08:15	Apertura de la sesión por parte de la Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.	Concientizar a los directivos y trabajadores, para que la seguridad sea eficaz y de calidad.	Charla sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.
08:15 A 08:20	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Presentación de la persona responsable del Ministerio de Trabajo.	Explicación que Seguridad y Salud en el Trabajo.	Representante del Ministerio de Trabajo.
08:20 A 09:20	Palabras del responsable del Ministerio de Trabajo	Espacio para las sugerencias e inquietudes de los trabajadores.	Cada trabajador expone su inquietud y el conferencista responde.	Representante del Ministerio de Trabajo.
09:20 A 09:30	Refrigerio	Finalización de la charla.	Palabras de agradecimientos de las Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica	Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica.

AGENDA DE TRABAJO N.-3

TEMA: NORMAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL MOCHITO 1 Y 2

FECHA: 07 de Octubre del 2015

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
08:00 A 08:15	Apertura de la sesión por parte de la Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.	Lograr que los trabajadores tenga los conocimientos adecuados de cuán importante es la utilización de los equipos de seguridad en el trabajo.	Video y Charla sobre Normas y Medidas de Seguridad Laboral Mochito 1 y 2.	Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.
08:15 A 08:20	NORMAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL MOCHITO 1 Y 2	Presentación de la persona responsable de la Zonal 7 Prevención de Riesgos y Seguridad.	Explicación de la Importancia de las Normas y Medidas de Seguridad Laboral	Representante de la Zonal 7 Prevención de Riesgos y Seguridad.
08:20 A 09:20	Palabras del responsable de la Zonal 7 Prevención y Seguridad.	Espacio para las sugerencias e inquietudes de los trabajadores.	Cada trabajador expone su inquietud y el conferencista responde.	Representante de la Zonal 7 Prevención de Riesgos y Seguridad.
09:20 A 09:30	Refrigerio	Finalización de la charla.	Palabras de agradecimientos de las Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica	Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica.

AGENDA DE TRABAJO N.-4

TEMA: UTILIZACIÓN CORRECTA DE LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

FECHA: 02 de Noviembre del 2015

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
08:00 A 08:15	Apertura de la sesión por parte de la Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.	Lograr que los trabajadores de la empresa conozca la utilización correcta de los equipos y herramientas de trabajo	Talleres de capacitación a los trabajadores para la utilización de los equipos de trabajo.	Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.
08:15 A 08:20	UTILIZACIÓN CORRECTA DE LOS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.	Jefe del departamento de Prevención de Riesgos.	Explicación utilización correcta de los equipos y herramientas de trabajo.	Jefe del departamento de Prevención de Riesgos.
08:20 A 09:20	Palabras del Jefe del departamento de Prevención de Riesgos.	Espacio para las sugerencias e inquietudes de los trabajadores.	Cada trabajador expone su inquietud y el conferencista responde.	Jefe del departamento de Prevención de Riesgos.
09:20 A 09:30	Refrigerio	Finalización de la charla.	Palabras de agradecimientos de las Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica	Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica.

AGENDA DE TRABAJO N.-5
TEMA: RELACIONES LABORALES

FECHA: 16 de Noviembre del 2015

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
08:00 A 08:15	Apertura de la sesión por parte de la Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.	Fortalecer los vínculos entre los directivos y trabajadores, para que la seguridad sea eficaz.	Charlas de relaciones laborales a los trabajadores y directivos.	Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.
08:15 A 08:20	RELACIONES LABORALES.	Departamento de Médico.	Explicación utilización correcta de los equipos y herramientas de trabajo.	Departamento de Médico.
08:20 A 09:20	Departamento de Médico.	Espacio para las sugerencias e inquietudes de los trabajadores.	Cada trabajador expone su inquietud y el conferencista responde.	Departamento de Médico.
09:20 A 09:30	Refrigerio	Finalización de la charla.	Palabras de agradecimientos de las Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica	Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica.

AGENDA DE TRABAJO N.-6

TEMA: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

FECHA: 07 de Diciembre del 2015

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
08:00 A 08:15	Apertura de la sesión por parte de la Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.	Lograr que los trabajadores y directivos de la Empresa Eléctrica tengan conocimientos de la Importancia de la Salud en el Trabajo.	Charla sobre la importancia de la seguridad y salud laboral.	Presidenta Ejecutiva de la Empresa Eléctrica.
08:15 A 08:20	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Departamento Médico de la Empresa Eléctrica	Explicación utilización correcta de los equipos y herramientas de trabajo.	Departamento Médico de la Empresa Eléctrica
08:20 A 09:20	Departamento Médico de la Empresa Eléctrica	Espacio para las sugerencias e inquietudes de los trabajadores.	Cada trabajador expone su inquietud y el conferencista responde.	Departamento Médico de la Empresa Eléctrica
09:20 A 09:30	Refrigerio	Finalización de la charla.	Palabras de agradecimientos de las Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica	Autoridades y Directivos de la Empresa Eléctrica.

10. BIBLIOGRAFIA

Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.

Organización Mundial de la Salud, concepto de Salud.

<http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

<http://www.crecemype.pe/portal/images/stories/files/img/crece-tu-empresa/11%20seguridad%20laboral.pdf>

<http://www.definicionabc.com/social/seguridad.php>

<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>.

<http://www.elsalvador.com/riesgos/articulos/seguridad.htm>

<http://trabajo.excite.es/la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo-N10483.html>

http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf

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

<http://www.crecemype.pe/portal/images/stories/files/img/crece-tu-empresa/11%20seguridad%20laboral.pdf>

<http://www.crecemype.pe/portal/images/stories/files/img/crece-tu-empresa/11%20seguridad%20laboral.pdf>

<http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

<http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/sector1/main.htm

Unidad de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional, Prevención de Riesgos Laborales Tríptico.

<http://www.cleaedu.com/pdf/diplomados/aulas/salud/mdt/paginas/mdt014-3-prev-de-riesg-lab.pdf>

<http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-los-sistemas-prevencion-riesgos-laborales>

<http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-los-sistemas-prevencion-riesgos-laborales>

<http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-los-sistemas-prevencion-riesgos-laborales>

Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas.
Registro Oficial Nro. 249, 10-01-2008 Suplemento

Código de Trabajo de Ecuador

<http://www.trabajo-social.com/2011/10/concepto-del-trabajo-social.html>

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

http://www.trabajosocialcanarias.org/uploadsarchivos/funciones_del_trabajo_social.pdf

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

<http://www.asociaciongrupocinco.com/%C3%A1reatrabajosocial/trabajosocialdeempresa.aspx>.

11. ANEXOS

Anexo 1

El día sábado 11/01/2014, por comunicación del operador del Call Center, se indica que el Barrio la "Y" del Guabo de la Parroquia Changaimina - Cantón Gonzanamá se encontraba sin servicio de energía, por lo que se llama al Jefe Zonal el Señor Julio Bravo, quien dispone que el electricista de turno de la Agencia Gonzanamá el Sr. Jhon Bravo, revise y arregle el daño. Para el cumplimiento de esta orden el Sr. Jhon Bravo se dirige en la motocicleta N° 14 al sitio indicado llegando aproximadamente a las 10h45, donde procede a inspeccionar el estado del fusible verificando que el mismo se encontraba en buen estado, continúa con la inspección y encuentra que una acometida 3"4 (triplex), se encontraba rota ya que el paso de un camión que cargaba una retroexcavadora al pasar por el sitio la arrancó. El Sr. Jhon Bravo procede a tratar de reparar esta acometida para lo cual se coloca el Equipo de Protección Personal necesario (Casco, guantes, gafas, guantes aislantes, cinturón de herramientas y su calzado dieléctrico). El tramo de conductor desde el transformador N° 5846, se encontraba enrollado sobre un costado de la vía que viene desde la "Y" del Guabo, en circunstancias que el Sr. Jhon Bravo una vez revisado y cortado el conductor averiado, trata de realizar el empate del mismo pero el conductor que viene desde el transformador no alcanzaba por lo que decide realizar un templón del mismo, en circunstancias que este de forma súbita se desenrolla y lo impacta en su brazo derecho a la altura del codo y otro pedazo a la altura del cuello, lo que produce una descarga eléctrica en su cuerpo y sufre caída al mismo nivel, en tales condiciones el Sr. Jhon Bravo sufre quemaduras en los sitios de contacto con el conductor, en ese momento a decir del mismo Sr. Bravo se produce una desconexión lo que le permite reincorporarse y solicitar ayuda a los moradores del sector.

SALVAMENTO La Sra. María Mishquero moradora del sector al escuchar el pedido de auxilio del Señor Jhon Bravo acude al sitio recorriendo aproximadamente unos 80 m, y observa al señor Jhon Bravo de pie y pidiendo ayuda, para lo cual él facilita su teléfono celular para realizar una llamada de emergencia al ECU911, quienes toman nota y registro del este pedido de emergencia y envían una ambulancia, hasta tanto el señor Bravo es transportado en una camioneta hasta el subcentro de salud de Changaimina donde recibe la primera atención médica, se le administran medicamentos y aplican sueros. El paciente nunca perdió la conciencia, es trasladado en ambulancia hasta la ciudad de Gonzanamá y aquí se lo cambia a otra ambulancia para ser transportado hasta la ciudad de Loja al hospital de IESS, en compañía de la Srta. Beatriz León - Administradora de Agencia de Gonzanamá.

AFECCIONES Quemadura alrededor de cuello y pliegue interno de brazo derecho, y excoriación brazo izquierdo.

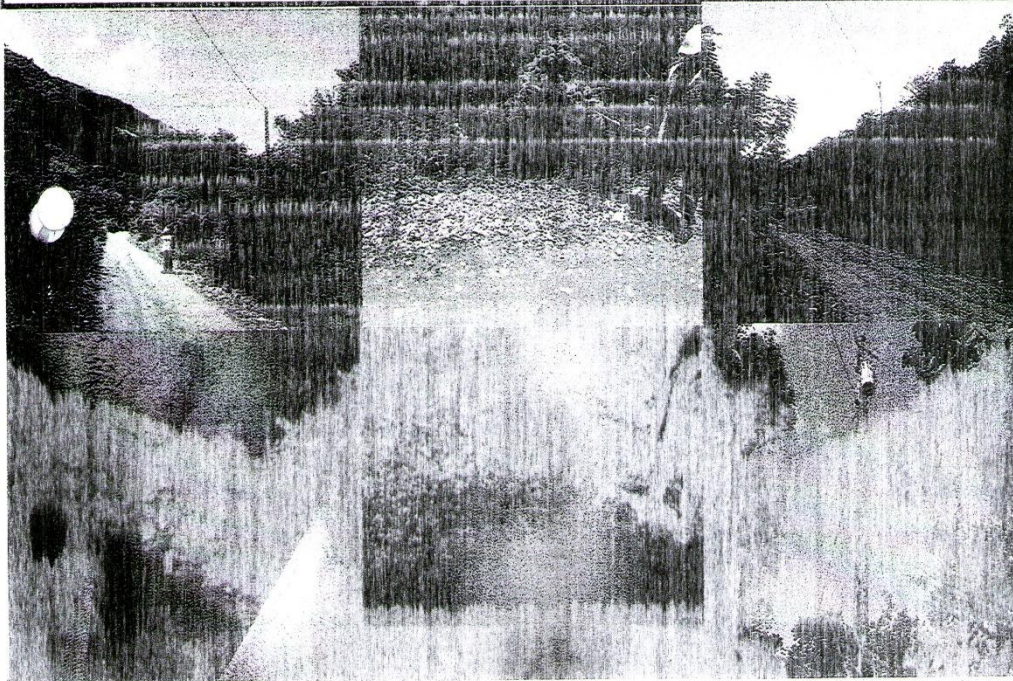
4. ANALISIS DE LAS CAUSAS DEL ACCIDENTE

4.1.1 CONDICIONES SUBESTANDARES (Técnico)

Sector rural, vía de tercer orden.

4.2.2 ACTOS SUBESTANDARES (Conductiva)

Trabaja solo



Anexo 2
FICHA DE OBSERVACION

DATOS GENERALES:

Ámbito: Laboral

Institución: Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.

Entidad: Pública

Ubicación: San Sebastián

Dirección: Calle Olmedo 08-34 y Rocafuerte.

Horario de atención: 08:00H13:00 y 14:00H17:00 pm.

Presidenta Ejecutivo: Ing. Alicia Jaramillo Febres.

Número de Trabajadores: 400 Trabajadores.

Tipo de población que atiende: Publico en general.

Fuente de financiamiento: Estado.

Antecedentes:

GUIA DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL

1.- Identificación.

Nombre de la Institución: Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.

Siglas: E.E.R.S.S.A.

Tipo de institución: Pública

2.- Localización.

Dirección: Calle Olmedo 08-34 y Rocafuerte.

Localidad: San Sebastián.

Barrio: San Sebastián.

Provincia: Loja

Teléfonos: (136) 571108 – 571109 fax.

Accesibilidad:

3.- Tipo de organización.

Institución pública.

4.- Edificio.

Edificación: Propia

Tipo de construcción: Ladrillo

5.- Historia

La generación de energía eléctrica como un servicio público en Suramérica

La generación de energía eléctrica en Suramérica con fines de establecer un servicio público, se inicia a finales del siglo XIX. Las primeras experiencias con energía eléctrica tuvieron un carácter demostrativo y temporal, comenzando en Chile en 1882, con la creación de la primera compañía de iluminación en el país. En 1883 tres máquinas a vapor accionaban siete generadores para alimentar las luces en el centro comercial alrededor de la Plaza de Armas, la plaza principal de Santiago.

La primera iniciativa permanente fue posible gracias a una concesión municipal en Lima. El 15 de mayo de 1886 se inauguró el primer sistema de alumbrado público eléctrico de la ciudad, potenciado por una planta de vapor de 500 HP. En 1895 se constituyó la Empresa Transmisora de Fuerza Eléctrica, que más tarde se convertiría en la Empresa Eléctrica

Santa Rosa. Para 1899 se había formado la Sociedad de Alumbrado Eléctrico.

La información existente sugiere que la segunda red de servicio eléctrico público surgió en la ciudad de 9 de Julio, provincia de Buenos Aires, en Argentina, situando la actividad formal de ésta iniciativa en el período 1892-1929.

En los comienzos de los 1890 (s), la generación de energía eléctrica en Chile llegó a ser estable y permanente, principalmente por su uso en el transporte urbano. En Enero de 1893 se presentó una petición al gobierno, apoyada por estudios de ingeniería, para establecer un tranvía eléctrico en la ciudad de Santiago. En 1897 se creó en Santiago la primera empresa de tranvías y luz.

La generación de energía eléctrica en Loja

La historia de la generación de energía eléctrica en la ciudad de Loja se inicia en 1897, con la creación de la Sociedad Sur Eléctrica. En 1929, el Ilustre Municipio de Loja autorizó a Don Adolfo Valarezo, la conformación de una nueva empresa de generación, cuyas instalaciones se encontraban en la parte norte de la ciudad de Loja en la cuenca del Río Zamora, a la altura del actual Centro de Rehabilitación Social.

El 10 de mayo de 1950, se constituye la Empresa Eléctrica Zamora S.A., conformada por el I. Municipio de Loja (60% del capital social) y la Corporación de Fomento (40% del capital social). Esta empresa se convertiría a partir del 19 de marzo de 1973 en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (EERSSA), que actualmente brinda su servicio en las provincias de Loja, Zamora Chinchipe y Morona.

La sociedad Sur Eléctrica de Loja.

El 3 de Abril de 1897, según escritura pública de conformación, veinte socios vecinos de Loja constituyeron la Sociedad Sur Eléctrica (SSE) con una capital inicial de dieciséis mil sucres¹.

La SSE se conformó como una sociedad anónima, de responsabilidad limitada, y, con la finalidad de "instalar luz eléctrica para el servicio público y de partiendores², y, plantar una máquina de labrar y aserrar madera".

Como accionistas fundadores de la SSE constan: Manuel Alejandro Carrión, Ricardo Valdivieso, Serbio Fernando Riofrio, Elías Riofrio, Alberto Rhor (natural de Francia), Ramón Eguiguren, Ernesto Witt (natural de Alemania), Francisco Arias, Manuel Aguirre Jaramillo, Berris Hermanos, José María Burneo, José Miguel Burneo, Guillermo Valdivieso, Vicente Burneo, Darío Benavides, Manuel Cueva, Ramón Moreno Santón.

Como primer gerente de la SSE consta Ramón Eguiguren, mientras que como "ingeniero de la sociedad" actúa Alberto Rhor.

6.- Organización y funcionamiento

1. NIVEL DIRECTIVO (GOBIERNO)

Conforman este nivel:

a) Junta General de Accionistas, Órgano Superior de la Compañía, gobierna la misma y está conformada por los Accionistas. El mayor accionista es el Fondo de Solidaridad con cerca del 75%, seguido del H. Consejo Provincial de Loja con el 15%, y el resto de Consejos y Municipios que en conjunto alcanzan el 10%.

b) Directorio que está conformada por: Siete Directores principales y sus respectivos suplentes, designados de la siguiente manera: cuatro que

representan al Accionista mayoritario (Fondo de Solidaridad), un representante del H. Consejo Provincial de Loja (segundo accionista mayoritario) y Municipios de la provincia de Loja, un representante de los Accionistas minoritarios, y un representante de los trabajadores.

3. NIVEL ASESOR Y DE APOYO

Contribuye a través de consultas y recomendaciones a la toma de decisiones del Nivel Ejecutivo; está conformado por:

- a) Comisario
- b) Auditoría Externa
- c) Contraloría
- d) Asesoría Jurídica
- e) Secretaria Ejecutiva
- f) Coordinador de la Presidencia Ejecutiva
- g) Comité de Concurso de Precios
- h) Comité de Concurso de Ofertas
- i) Comité de Coordinación y Gestión

4. NIVEL OPERATIVO

Ejecuta actividades para el cumplimiento de objetivos operativos establecidos y de coordinación administrativa y técnica de la Compañía.

Está conformado por:

- a. Gerencia de Ingeniería y Construcción
- b. Gerencia de Operación y Mantenimiento
- c. Gerencia de Comercialización
- d. Gerencia Administrativa – Financiera
- e. Gerencia de Planificación

f. Gerencia de Gestión Ambiental

En forma complementaria existen algunos reglamentos como: a) el Orgánico Funcional y b) el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, documentos que describen las funciones de cada una de las gerencias de área, así como también las funciones de cada cargo.

2. NIVEL EJECUTIVO

Presidencia Ejecutiva que ejerce la representación legal y tiene en su misión fijar estrategias y políticas específicas tendiente a lograr los objetivos institucionales, administrando los recursos disponibles (humanos, financieros y técnicos), coordinando las actividades de las diferentes unidades.

7.-Usuarios. Población a la que se orienta la institución/ organización.

Toda la población en general de la ciudad de Loja.

La sociedad Sur Eléctrica de Loja

El 3 de Abril de 1897, según escritura pública de conformación, veinte socios vecinos de Loja constituyeron la Sociedad Sur Eléctrica (SSE) con una capital inicial de dieciséis mil sucres¹.

La SSE se conformó como una sociedad anónima, de responsabilidad limitada, y, con la finalidad de "instalar luz eléctrica para el servicio público y de partiendores², y, plantar una máquina de labrar y aserrar madera".

Como accionistas fundadores de la SSE constan: Manuel Alejandro Carrión, Ricardo Valdivieso, Serbio Fernando Riofrio, Elias Riofrio, Alberto Rhor (natural de Francia), Ramón Eguiguren, Ernesto Witt (natural de

Alemania), Francisco Arias, Manuel Aguirre Jaramillo, Berris Hermanos, José María Burneo, José Miguel Burneo, Guillermo Valdivieso, Vicente Burneo, Darío Benavides, Manuel Cueva, Ramón Moreno Santón. Como primer gerente de la SSE consta Ramón Eguiguren, mientras que como "ingeniero de la sociedad" actúa Alberto Rhor.

La concesión para generar energía eléctrica

La escritura de conformación señala que "tanto el señor Rhor como el señor Manuel A. Trascrición del acta de constitución de Sur Eléctrica.² No existe información exacta sobre el significado de esta palabra, pero se asume que significa interiores de la casa Carrión, ceden gratuitamente a la sociedad la expectativa del privilegio que tienen solicitado a la Convención Nacional.

Alberto Rhor, "ingeniero de la sociedad"

Alberto Rhor fue de origen francés. La relación de Rhor con Loja se inició en la visita que hiciera a la ciudad, a fin de instalar equipo hidráulico de molinos, invitado por José Miguel Burneo, vecino de Loja, a quien había conocido en Lima.

Durante su estadía en Loja, Rhor logró interesar a un grupo de lejanos sobre la posibilidad de instalar un sistema de generación de energía eléctrica. Alberto Rhor ocupó en 1901 el cargo de Agente Consular de Francia en Loja. Después de la experiencia en Loja, Rhor fundaría en 1903 la Sociedad "Alberto Rhor y Cía.", la primera empresa encargada de comercializar energía eléctrica en la zona de Riobamba. Pese a la quiebra de la empresa en 1907, con justa razón se considera la precursora de la actual Empresa Eléctrica Riobamba SA.

Financiamiento de la empresa

La escritura de conformación establece que "será de cargo de la sociedad el pago de la máquina, su conducción a esta ciudad y el proporcionar jornaleros, operarios y todo el material necesario para su implantación. Como retribución de los trabajos de instalación antes expresados, la sociedad reconocerá al señor Rhor cuatro acciones mayores y además pagará los gastos de sus agentes en Europa, gastos que no pasarán de doscientos cincuenta sures".

Diseño del sistema de generación y conformación del equipo técnico de trabajo

La escritura de conformación encarga a Rhor "hacer fabricar en Europa, bajo su responsabilidad, la máquina para el alumbrado con todo lo necesario, y, dirigir personalmente todos los trabajos concernientes al establecimiento de dicho alumbrado según los proyectos presentados por la CASA Sautter Harle & Cía de París, CASA que construirá la máquina conforme a dichos proyectos y sin que el precio pueda exceder del señalado por ello".

Para la fecha, la firma francesa Sautter Harlé & Cía, fundada en 1852 por Louis Sautter, era considerada pionera tecnológica en la fabricación de equipamiento para faros y generación de energía eléctrica. La sede de la empresa estaba situada en 26 Avenue Suffren en París, no muy lejos de la Torre Eiffel. La imagen de abajo, presenta un grabado de las instalaciones de la fábrica Sautter, Lemonnier & Cíe en 1872. La firma Sautter, Lemonnier & Cíe, se transformaría en 1890 en Sautter Harlé & Cie.

Anexo 3

(Taller de Mecánica y Pintura de la Empresa Eléctrica)



(Bodega de la Empresa Eléctrica)



Anexo 4

(Revisión de Documentos de accidentes)

El día sábado 11/01/2014, por comunicación del operador del Call Center, se indica que el Barrio la "Y" del Guabo de la Parroquia Changaimina - Cantón Gonzanamá se encontraba sin servicio de energía, por lo que se llama al Jefe Zonal el Señor Julio Bravo, quien dispone que el electricista de turno de la Agencia Gonzanamá el Sr. Jhon Bravo, revise y arregle el daño. Para el cumplimiento de esta orden el Sr. Jhon Bravo se dirige en la motocicleta N° 14 al sitio indicado llegando aproximadamente a las 10h45, donde procede a inspeccionar el estado del fusible verificando que el mismo se encontraba en buen estado, continúa con la inspección y encuentra que una acometida 3*4 (triplex), se encontraba rota ya que el paso de un camión que cargaba una retroexcavadora al pasar por el sitio la arrancó. El Sr. Jhon Bravo procede a tratar de reparar esta acometida para lo cual se coloca el Equipo de Protección Personal necesario (Casco, guantes, gafas, guantes aislantes, cinturón de herramientas y su calzado dieléctrico). El tramo de conductor desde el transformador N° 5846, se encontraba enrollado sobre un costado de la vía que viene desde la "Y" del Guabo, en circunstancias que el Sr. Jhon Bravo una vez revisado y cortado el conductor averiado, trata de realizar el empate del mismo pero el conductor que venía desde el transformador no alcanzaba por lo que decide realizar un templón del mismo, en circunstancias que este de forma súbita se desenrolla y lo impacta en su brazo derecho a la altura del codo y otro pedazo a la altura del cuello, lo que produce una descarga eléctrica en su cuerpo y sufre caída al mismo nivel, en tales condiciones el Sr. Jhon Bravo sufre quemaduras en los sitios de contacto con el conductor, en ese momento a decir del mismo Sr. Bravo se produce una desconexión lo que le permite reincorporarse y solicitar ayuda a los moradores del sector.

SALVAMENTO La Sra. María Mishquero moradora del sector al escuchar el pedido de auxilio del Señor Jhon Bravo acude al sitio recorriendo aproximadamente unos 80 m, y observa al señor Jhon Bravo de pie y pidiendo ayuda, para lo cual él facilita su teléfono celular para realizar una llamada de emergencia al ECU911, quienes toman nota y registro del este pedido de emergencia y envían una ambulancia, hasta tanto el señor Bravo es transportado en una camioneta hasta el subcentro de salud de Changaimina donde recibe la primera atención médica, se le administran medicamentos y aplican sueros. El paciente nunca perdió la conciencia, es trasladado en ambulancia hasta la ciudad de Gonzanamá y aquí se lo cambia a otra ambulancia para ser transportado hasta la ciudad de Loja al hospital de IESS, en compañía de la Srta. Beatriz León - Administradora de Agencia de Gonzanamá.

AFECCIONES Quemadura alrededor de cuello y pliegue interno de brazo derecho, y excoortación brazo izquierdo.

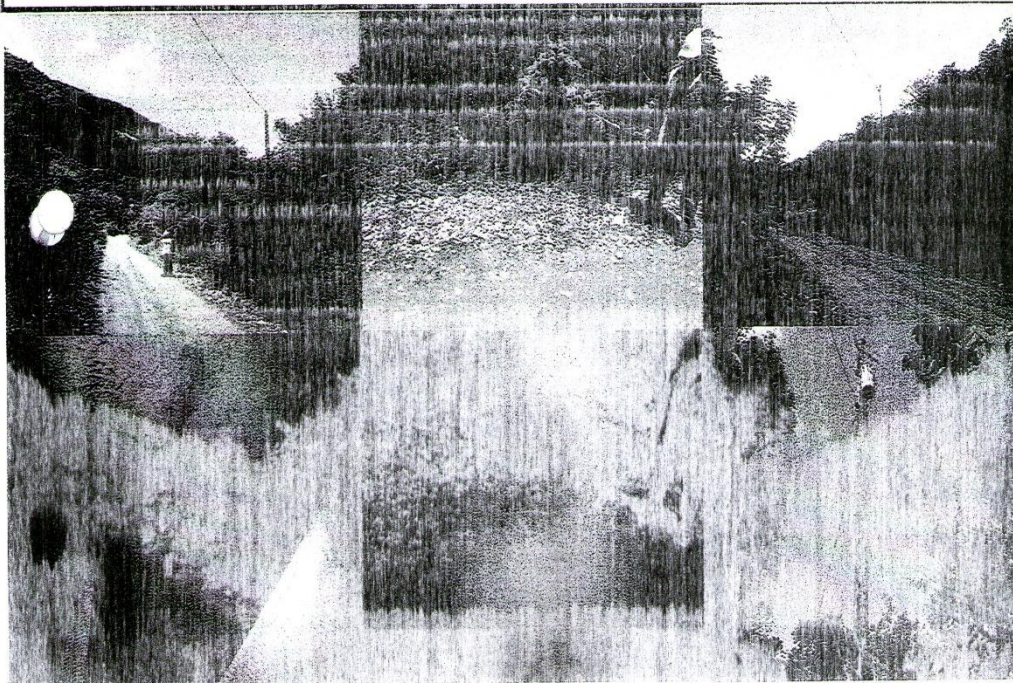
A. ANALISIS DE LAS CAUSAS DEL ACCIDENTE

4.1.1 CONDICIONES SUBESTANDARES (Técnico)

Sector rural, vía de tercer orden.

4.2.2 ACTOS SUBESTANDARES (Conducta)

Trabaja solo



Anexo 4.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA E.E.R.S.S.A.

1. ¿Cuáles son los tipos de inseguridad laboral que ha percibido dentro de la institución?

.....
.....

2. ¿Cuáles considera usted de los tipos de inseguridad que ha percibido son de mayor relevancia?

.....
.....

3. ¿En el desarrollo de sus actividades laborales han sufrido algún accidente de trabajo, enfermedad o incapacidad producto de su trabajo?

Si () No ()

Indique de que tipo.....

.....

4. ¿De qué forma se podría mejorar los equipos que se le han sido entregados por la E.E.R.S.S.A. para su seguridad personal?

.....
.....

5. ¿Frente a los Accidentes y Riesgos de Trabajo ha recibido ayuda o asesoramiento?

Si () No ()

De quienes y como.....
.....

6. ¿Qué opción tiene usted acerca de la función y rol que cumplen las trabajadoras sociales respecto de la orientación y asesoramiento que deben brindar frente a los riesgos o accidentes de trabajo?

Muy satisfactorio ()

Satisfactorio ()

Poco Satisfactorio ()

Nada satisfactorio ()

Porqué.....
.....

7. ¿Qué considera que se debe hacer en la institución para mejorar la seguridad laboral y prevenir riesgos?

.....
.....

8. ¿De ser posible la implementación de un plan de seguridad para la institución que considera usted que debería incluirse?

.....
.....

¡GRACIAS!

Anexo 6

ENTREVISTA

- 1. Cuál es su opinión acerca de las Normas de Seguridad que se cumplen en la Empresa.**

.....
.....

- 2. Cuales considera usted que deberían ser las normas adecuadas que implemente la entidad para la Seguridad de sus trabajadores.**

.....
.....

- 3. Que considera usted que en la empresa se debe tener en cuenta para la aplicación de las normas de Seguridad para que sean de calidad y eficientes para la Prevención de Riesgos.**

.....
.....

- 4. Como se podría prevenir los Accidentes de Trabajo y mejorar la Seguridad en la Empresa.**

.....
.....

- 5. Cuál es su conocimiento acerca de los accidentes que ha percibido en la Empresa y qué opinión tiene usted acerca de la Seguridad Laboral y como se podría Prevenir los Accidentes de Trabajo.**

.....
.....

¡GRACIAS!

Anexo 7

(Encargado de los Lunes de Seguridad de la Empresa Eléctrica)



(Sr. Leonardo Granda Representante de los trabajadores de la E.E.R.S.A.)

(Formación de Grupos para la Devolución de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Empresa Eléctrica)



(Devolución de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Empresa Eléctrica)



(Diseño de la Propuesta de seguridad para los trabajadores de la Empresa Eléctrica)



Anexo Adicionales

(Reconocimiento de la Institución de la Empresa Eléctrica)



(Bodega Material de La Empresa Eléctrica)

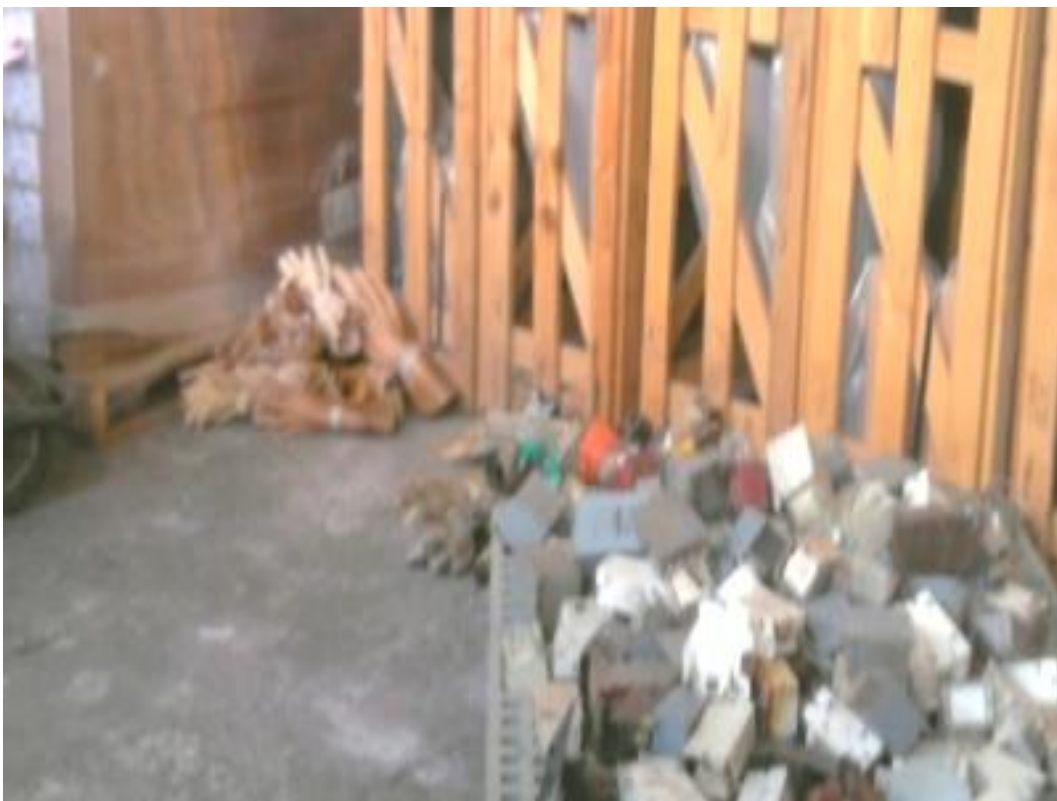


EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

(Cascos, Conos de Prevención, y Botas en mal Estado de los trabajadores de la Empresa Eléctrica)



(Aglomeración de Guantes en mal Estado de los trabajadores)



(Aplicación de Encuestas)



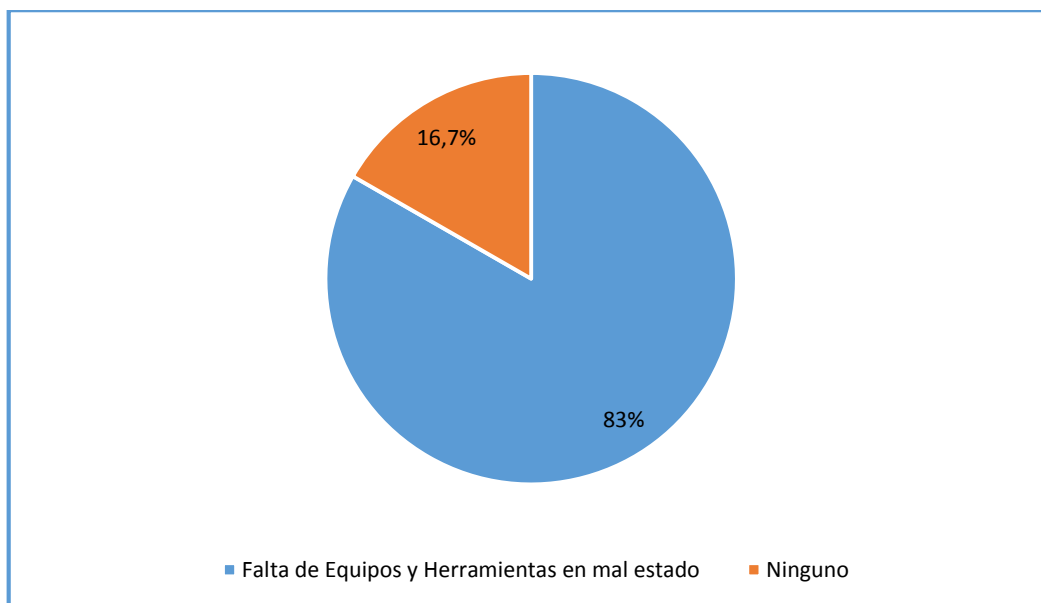
(Entrevista al Representante Zonal 7)



ANEXO TABULACIÓN DE DATOS
CUADROS ESTADÍSTICOS DE LOS RESULTADOS

¿Cuáles son los tipos de Inseguridad Laboral que ha percibido dentro de la institución?

GRAFICO N°1



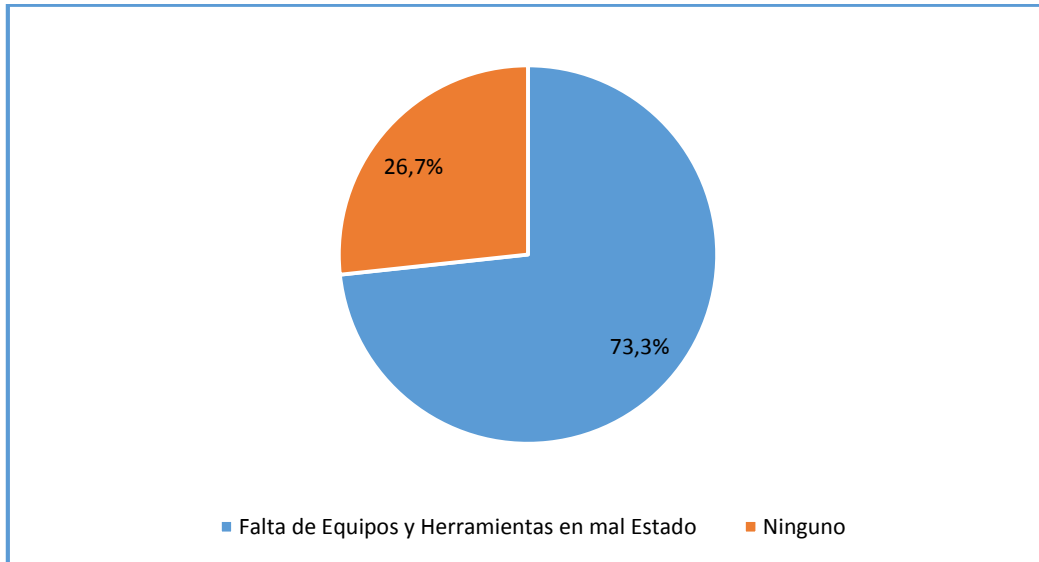
Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.
Autor: Elvis Masache

TABLA N°1

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Falta de Equipos y Herramientas en mal estado	25	83.3
Ninguno	5	16.7
TOTAL	30	100%

¿Considera usted de los tipos de inseguridad que ha percibido son de mayor relevancia?

GRAFICO N°2



Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

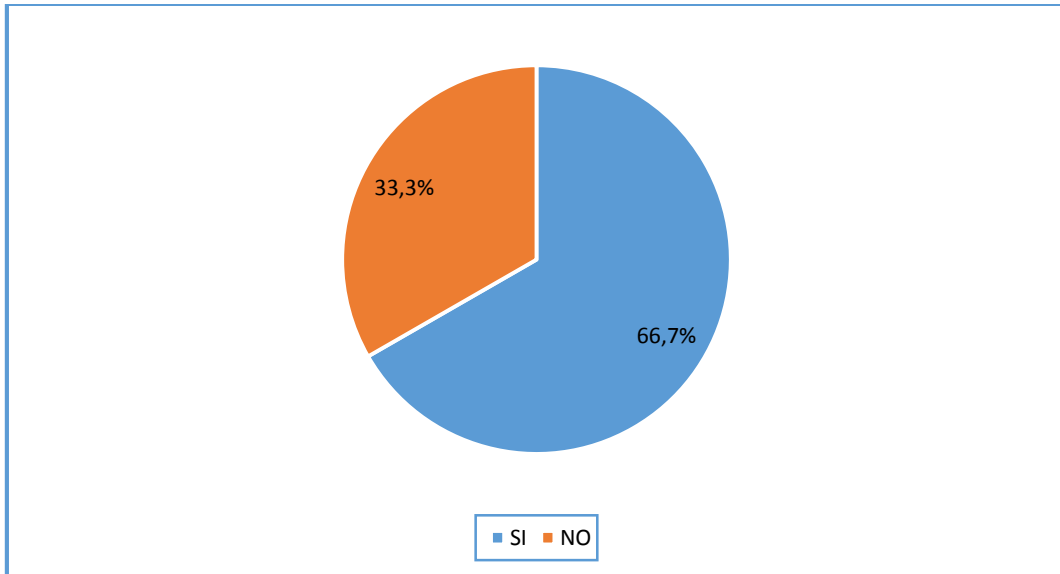
Autor: Elvis Masache

TABLA N°2

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Falta de Equipos y Herramientas en mal estado	22	73,3
Ninguno	8	26,7
TOTAL	30	100%

¿En el desarrollo de sus actividades laborales han sufrido algún accidente de trabajo, enfermedad o incapacidad producto de su trabajo?

GRAFICO N°3



Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

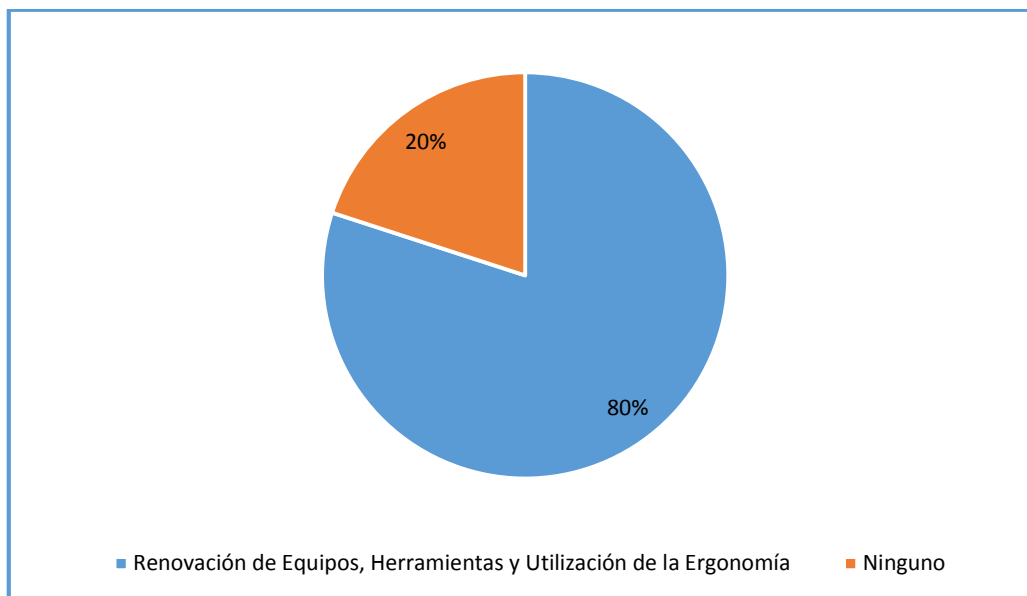
Autor: Elvis Masache

TABLA N°3

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Si	20	66,7
No	10	33,3
TOTAL	30	100%

¿De qué forma se podría mejorar los equipos que se le han sido entregados por la E.E.R.S.S.A. para su seguridad personal?

GRAFICO N°4



Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

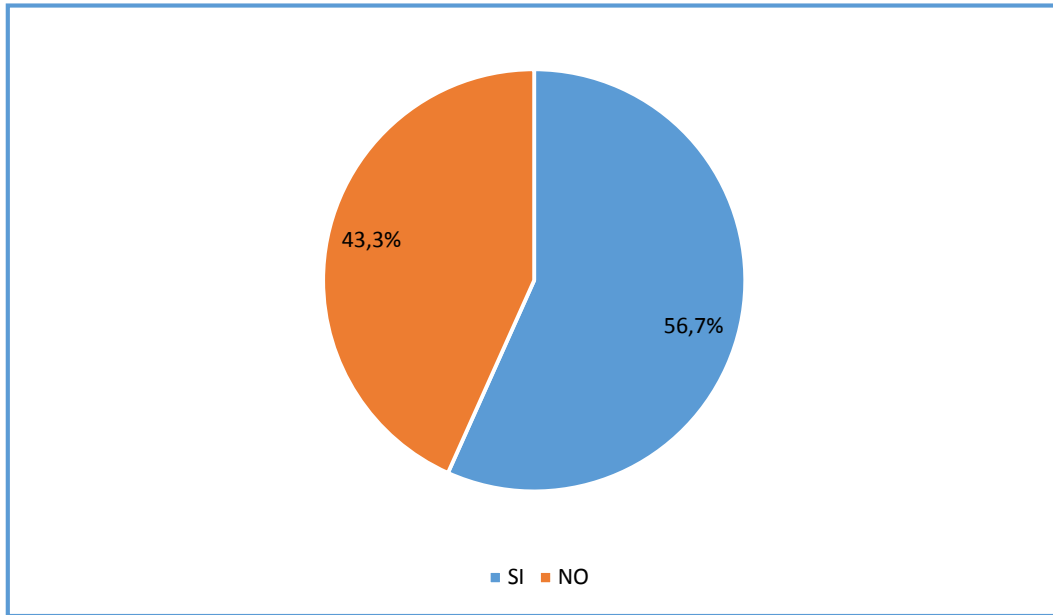
Autor: Elvis Masache

TABLA N°4

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Renovación de equipos, Herramientas y Utilización de la Ergonomía	24	80
Ninguno	6	20
TOTAL	30	100%

¿Frente a los Accidentes y Riesgos de Trabajo ha recibido ayuda o asesoramiento?

GRAFICO N°5



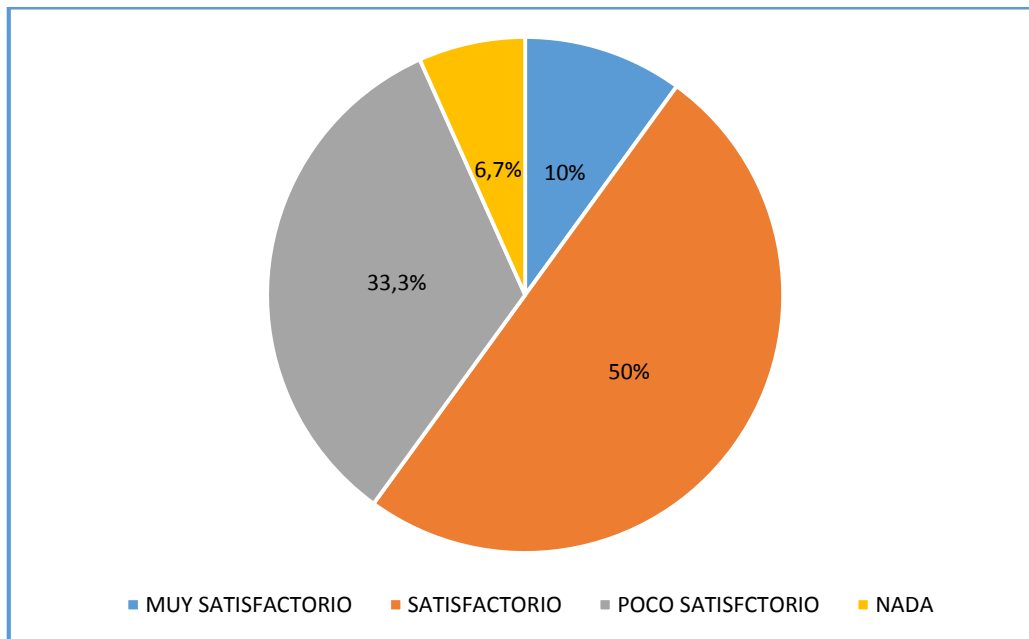
Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.
Autor: Elvis Masache

TABLA N°5

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Si	17	56,7
No	13	43,3
TOTAL	30	100%

¿Qué opción tiene usted acerca de la función y rol que cumplen las trabajadoras sociales respecto de la orientación y asesoramiento que deben brindar frente a los riesgos o accidentes de trabajo?

GRAFICO N°6



Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

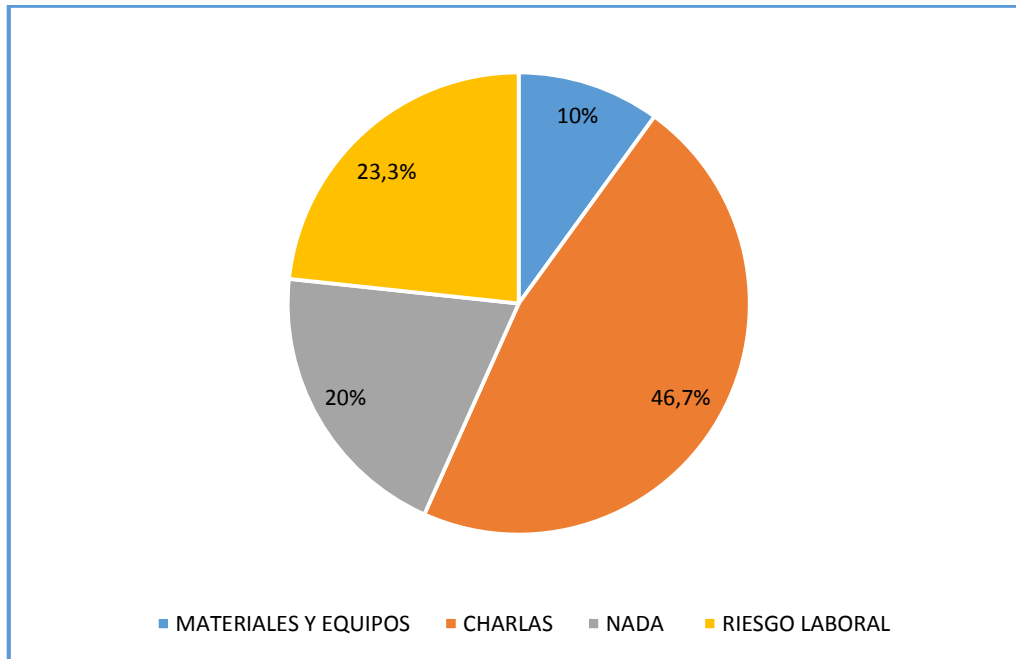
Autor: Elvis Masache

TABLA N°6

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Muy Satisfactorio	3	10
Satisfactorio	15	50
Poco Satisfactorio	10	33,3
Nada Satisfactorio	2	6,7
TOTAL	30	100%

¿Qué considera que se debe hacer en la institución para mejorar la seguridad laboral y prevenir riesgos?

GRAFICO N°7



Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

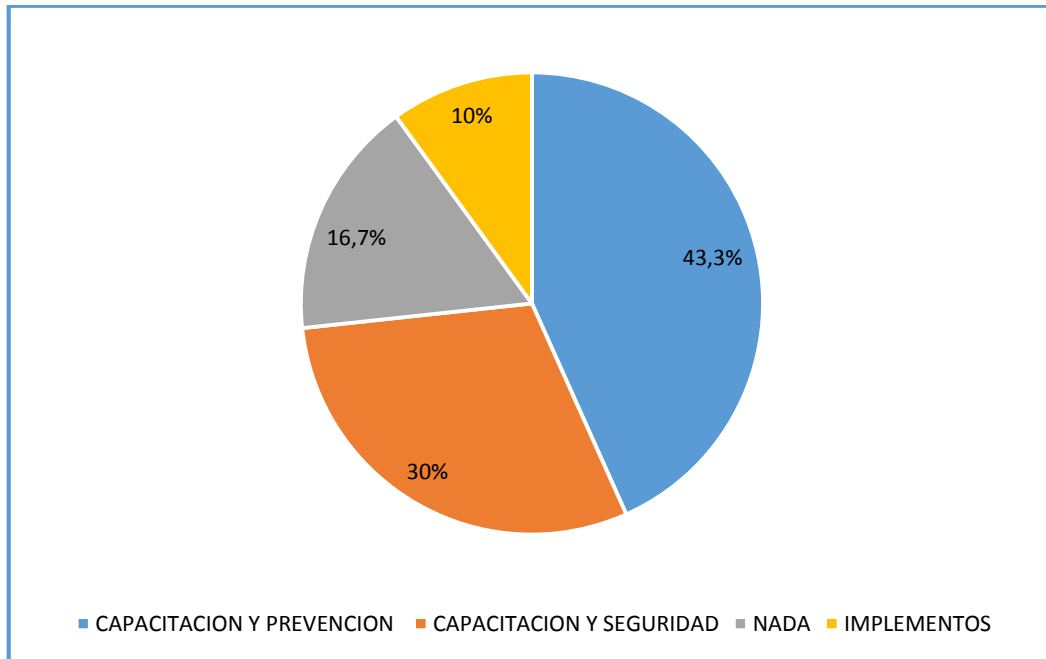
Autor: Elvis Masache

TABLA N°7

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos		
Variable	F	P
Charlas de Seguridad	14	46,7
Materiales y Equipos	3	10
Nada	6	20
C. Riesgos Laborales	7	23,3
TOTAL	30	100%

¿De ser posible la implementación de un plan de seguridad para la institución que considera usted que debería incluirse?

GRAFICO N°8



Fuente: Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.
Autor: Elvis Masache

TABLA N°8

SEGURIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS		
Variable	F	P
Capacitación y Prevención	13	43,3
Capacitación y Seguridad	9	30
Nada	5	16,7
Implementos de Trabajo	3	10
TOTAL	30	100%

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

MODULO IX

TEMA

**“LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA
E.E.R.S.S.A. Y EL ROL DEL TRABAJADOR
SOCIAL.”**

PROYECTO DE TESIS PREVIO A OPTAR
EL GRADO DE LICENCIADO EN
TRABAJO SOCIAL.

Estudiante:

Elvis Darwin Masache Chalaco.

PERIODO

SEPTIEMBRE - MARZO

2014- 2015



TEMA

“LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELECTRICA REGIONAL DEL SUR S.A. (E.E.R.S.S.A) Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL.”

PROBLEMÁTICA

Diariamente trabajadores de todos los sectores económicos, industrias y organizaciones, están expuestos a sufrir un accidente. El Código de Trabajo, reconoce como accidentes de trabajo a cualquier lesión que sufra una persona, a causa o con ocasión de este, y que le produzca enfermedad o muerte; los accidentes son aquellos denominados “de Trayecto”, ocurridos en el camino, ya sea de ida o regreso, entre la casa y trabajo, así como aquellos acontecidos entre dos lugares de trabajo, siendo éste último responsabilidad del trabajo de destino. Las causas de un accidente pueden provenir de condiciones inseguras del ambiente, como por ejemplo, el diseño erróneo o mantenimiento deficiente de la maquinaria o la mala gestión de la seguridad laboral, de acciones irresponsables por parte del trabajador, o por ambas.

La Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (E.E.R.S.S.A.) es una institución pública que brinda sus servicios a toda la región, está ubicada en el parte céntrica de la ciudad, se inicia en 1897 con la generación de energía eléctrica en la ciudad con la creación de la sociedad sur eléctrica.

Para identificar el problema partimos del sondeo previo del contexto y de mi práctica pre- profesional anterior; con la aplicación de una encuesta estructurada aplicada a los trabajadores de la E.E.R.S.S.A., dentro de la cual se identificó que los problemas que provienen de la inseguridad

laboral son: politraumatismos, traumas contusos, quemaduras eléctricas, lesiones óseas, dolor edema, traumatismos, rupturas del músculo, corte de rótula y lumbalgias, en un equivalente al 29.20%, y otros tales como: Ineficientes Políticas Laborales, Bajos Salarios, Inadecuadas Relaciones Laborales que sumados dan el porcentaje de 70,8%.

A través de la elaboración de la matriz de categorización de problemas se llegó a la conclusión que la Inseguridad laboral es el problema principal y más relevante que aqueja a cada uno de los trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

Al obtener estos resultados se puede evidenciar que la inseguridad laboral en la mayoría de los casos es provocada por las inadecuadas políticas del Seguridad, despreocupación de las autoridades, deficiente aplicación de las normas de seguridad, desatención referente a la seguridad laboral, ausencia de garantías en el trabajo y por ende lleva al trabajador al desorden institucional, conflictos, estrés laboral, problemas de salud, preocupación, falta de prevención; y la falta de precaución.

En este contexto, dada la problemática social en el ámbito laboral, y, en base a los argumentos expuestos, considero importante, realizar este trabajo investigativo relacionado con el siguiente problema científico:

¿CÓMO LA INSEGURIDAD LABORAL Y SU FALTA DE PREVENCIÓN INCIDE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA E.E.R.S.S.A.?

JUSTIFICACIÓN

La inseguridad laboral puede ser auto-percibida o atribuida como trabajo inseguro, en base a circunstancias objetivas porque se asocia a un conjunto de consecuencias para los empleados en particular, por el deterioro de la salud y el aumento de los riesgos que están expuestos los trabajadores.

La inseguridad en el trabajo es fuente de poca atención a la salud y bienestar de los individuos es por ello que es un problema social que afecta a la familia y la sociedad en general, este problema es considerado prioritario porque mediante esta investigación se beneficiará a los trabajadores de la “Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A.” donde se involucraran directivos y trabajadores para optimizar su seguridad en el trabajo.

Como trabajador social que estoy inmerso en todo tipo de problemática no puedo dejar pasar por alto el problema objeto de estudio **“LA INSEGURIDAD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS TRABAJADORES DE LA E.E.R.S.S.A.”**, que amerita mi intervención que va encaminada a lograr óptimas condiciones de bienestar en los trabajadores.

Además como alumno del IX Módulo de la Carrera de Trabajo Social, Esta investigación será fundamental para aprobar el IX módulo y como requisito para obtener el título de licenciado en Trabajo Social.

OBJETIVOS

Objetivo General.

Mejorar la seguridad laboral de los trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

Objetivos Específicos.

- Identificar los principales riesgos físicos y laborales que influyen en los trabajadores para dar priorización a la erradicación de los mismos.
- Diseñar un plan de acción para la importancia de la seguridad de los trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

MARCO TEORICO

Generalidades del contexto de la Empresa Electrica Regional del Sur S.A.

La Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. es una institución pública que se encuentra localizada en la parte céntrica de la ciudad de Loja ubicada en la Calle Olmedo 08-34 y Rocafuerte, en el barrio San Sebastián. La historia de la generación de energía eléctrica en la ciudad de Loja se inicia en 1897, con la creación de la Sociedad Sur Eléctrica.

En 1929, el Ilustre Municipio de Loja autorizó a Don Adolfo Valarezo, la conformación de una nueva empresa de generación, cuyas instalaciones se encontraban en la parte norte de la ciudad de Loja en la cuenca del Río Zamora, a la altura del actual Centro de Rehabilitación Social. El 10 de mayo de 1950, se constituye la Empresa Eléctrica Zamora S.A., conformada por el I. Municipio de Loja (60% del capital social) y la Corporación de Fomento (40% del capital social). Esta empresa se convertiría a partir del 19 de marzo de 1973 en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. (EERSSA), que actualmente brinda su servicio en las provincias de Loja, Zamora Chinchipe y Morona Santiago.

Su filosofía se basa en:

“La integridad, responsabilidad y excelencia forjaré una empresa de calidad”.

Tiene como valores los siguientes: la integridad, responsabilidad, transparencia brindando un acceso a la información, facilitando la realización de auditorías y propiciando la participación proactiva del recurso humano de la EERSSA, de tal forma que se garantice un trato justo y equitativo a los clientes externos del área de concesión. La

Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. Esta organizada en cuatro niveles:

1. Nivel Directivo (gobierno).
2. Nivel Ejecutivo.
3. Nivel Asesor y de Apoyo.
4. Nivel Operativo.

1. DEFINICION DE RIESGO LABORAL.

“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.”²⁷

1.2. CONCEPTO DE SEGURIDAD.

“La seguridad es el sentimiento de protección frente a carencias y peligros externos que afecten negativamente la calidad de vida; en tanto y en cuanto se hace referencia a un sentimiento, los criterios para determinar los grados de seguridad pecarán de tener algún grado de subjetividad. En general, el término suele utilizarse para hacer referencia al conjunto de medidas y políticas públicas implementadas para guarecer a la población del sufrimiento de delitos, en especial de aquellos que pongan en riesgo la integridad física.”²⁸

²⁷ <http://definicion.mx/riesgo-laboral/>

²⁸ <http://www.definicionabc.com/social/seguridad.php>

1.3. ENFERMEDAD LABORAL.

“Una enfermedad profesional es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para ser considerada como enfermedad profesional, debe existir una relación causal entre el que hacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte.”²⁹

1.4. ACCIDENTE DE TRABAJO.

“El concepto de accidente de trabajo es aquel que se aplica a todo riesgo, acción o hecho que suponga una dolencia o daño para una persona mientras la misma se encontraba trabajando. El accidente de trabajo es una situación muy compleja porque además de dejar lesiones en el cuerpo (y quizás también en la psiquis) de la persona, supone que la misma, al menos por un tiempo, no puede retomar su actividad laboral.”³⁰

1.5. CARACTERISTICAS DE LA SEGURIDAD LABORAL.

“El momento actual se caracteriza por el inicio de una nueva etapa con la entrada en vigor en febrero de 1996 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Entre las novedades que aporta esta Ley conviene destacar:

- La orientación hacia la acción preventiva en la empresa como esencial para garantizar el empresario el nivel de protección eficaz en cuanto a la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio. Se persigue una cultura de la prevención a todos los niveles de la población.

²⁹ <http://www.isl.gob.cl/?p=3569>

³⁰ <http://www.definicionabc.com/social/accidente-de-trabajo.php>

- Una eficacia suficiente de la actividad preventiva implica la observación de los principios de prevención y el desarrollo de acciones concretas de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

- El principal protagonismo corresponde al empresario con la participación de los trabajadores que deben cooperar todo lo necesario. La Administración velará por que la mejora progresiva de las condiciones de trabajo sea una realidad, prestando el apoyo y asesoramiento necesario, además de ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa y, en su caso, la potestad sancionadora.

- La integración de la prevención en el proceso productivo y en la organización de la empresa, con el recurso a servicios de prevención, de carácter interdisciplinar.”³¹

1.6. CARACTERISITICAS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.

“La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en las empresas, la cual posee unas series de características para lograr una correcta gestión.

- La seguridad industrial requiere de la protección de los trabajadores (con las vestimentas necesarias, por ejemplo) y su monitoreo médico.
- La implementación de controles técnicos y la formación vinculada al control de riesgos.
- La seguridad industrial siempre es relativa, ya que es imposible garantizar que nunca se producirá ningún tipo de accidente.
- Un aspecto muy importante es el uso de estadísticas, que le permite advertir en qué sectores suelen producirse los accidentes para extremar las precauciones.

³¹http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap_04.pdf

- La innovación tecnológica, el recambio de maquinarias, la capacitación de los trabajadores y los controles habituales son algunas de las actividades vinculadas a la seguridad industrial.

Las empresas muchas veces deciden no invertir en seguridad para ahorrar costos, lo que pone en riesgo la vida de los trabajadores.”³²

1.7. SEGURIDAD INTEGRAL.

“La Seguridad Integral Etimología de la palabra “seguridad”. Concepto :“Seguridad”, del latín: “SECURITAS” y su adjetivo “SECURUS”, que califica la condición de vivir “SIN TEMOR” o “DESPREOCUPADOS” , es un vocablo que por ser tan usado en la lengua general y cotidiana, define un concepto cuyos alcances, generalmente, no se analizan, porque suelen darse por sobreentendidos. Sin embargo, la experiencia demuestra que dicho término ha sido uno de los más problemáticos y difíciles de aceptar, tanto en la comunidad nacional como internacional. El concepto de Seguridad Integral.

Supone una aplicación globalizadora de la seguridad, en la que se tienen en cuenta los aspectos humanos, legales, sociales, económicos y técnicos de todos los riesgos que pueden afectar a todos los sujetos activos participantes en la actividad de una entidad.

Definición: seguridad integral Implicación de los diversos agentes sociales en los procesos de evaluación y prevención de riesgos. El futuro de la seguridad es la integración. Calidad, medio ambiente, seguridad laboral, son conceptos que se deben abordar de forma interrelacionada. La principal ventaja de la gestión integral es que permite a la dirección una

³²http://www.pac.com.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=9411:caracteristicas-de-la-seguridad-industrial&catid=67:seguridad-y-proteccion&Itemid=90.

visión global posibilitando el diseño de una estrategia corporativa única, optimizando el aprovechamiento de los recursos de trabajo.”³³

“La Seguridad Integral se caracteriza por una toma de posición activa, en la que se actúa manteniendo la iniciativa en el logro de mejores niveles de protección, en lugar de la postura tradicional, defensiva, que considera los requisitos de Seguridad como una carga que limita el rendimiento de las funciones empresariales. Las actuaciones de la Seguridad Integral, aplicadas con iniciativa y sentido positivo, repercuten favorablemente en los objetivos de eficacia, productividad y calidad que marcan la excelencia actual de las empresas.”³⁴

1.8. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SEGURIDAD LABORAL.

“La preocupación acerca de la seguridad laboral se ha enfocado casi exclusivamente en el comportamiento de los empleados en diferentes niveles de la organización. Sin embargo, llega un punto en que es necesario proponer una mirada más amplia y ver qué factores están influenciando, ya sea de forma positiva o negativa tales conductas. Esto hace referencia al rol de la administración en relación a la influencia que ésta ejerce sobre sus empleados y su compartimento, lo que repercute directamente en la probabilidad de ocurrencia de futuros accidentes, o bien, de la evasión de éstos (Crosby, 1986). Los factores organizacionales internos como liderazgo, confianza de los trabajadores y participación de los mismos, entre otros, es posible disminuir la tasa de accidentabilidad, o lo que es lo mismo, mejorar la seguridad laboral.”³⁵

³³<http://www.buenastareas.com/ensayos/Seguridad-Integral/740188.html>.

³⁴http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1008852.

³⁵<http://tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinochet-A.Toro.pdf?sequence=1>.

1.9. IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD LABORAL.

“La seguridad laboral es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios. Por este motivo el Gobierno lleva cada vez una política más estricta en relación a la seguridad en el trabajo. Las estadísticas demuestran que un gran número de inspecciones laborales acaban con sanciones por incumplir las normativas de seguridad. Por poner un ejemplo en el País Vasco un 5% de las casi 5.000 inspecciones laborales realizadas durante el pasado año 2009 resultaron en sanción. A pesar de todo, estos son los datos positivos si se comparan con las estadísticas sobre accidentes laborales.

Por todo esto las empresas están cada vez más interesadas en implantar programas de prevención de riesgos laborales, un conjunto de técnicas que permiten evitar los accidentes más comunes que se producen en el trabajo.

Estas medidas que incluyen los programas de prevención de riesgos laborales están especialmente diseñados por especialistas que conocen los diferentes sectores de actividad y por eso son conscientes de las diferentes medidas que se deben aplicar a cada sector. Es obvio que las medidas que se necesitan para el sector de la construcción han de ser diferentes de aquéllas a implementar en otro sector con menos riesgos.

Durante los últimos años los sindicatos han hecho prosperar la inclusión de los planes de prevención de riesgos laborales y otras medidas de seguridad en el trabajo en cada uno de los convenios labores. En este

sentido es obligatorio que las empresas informen a sus empleados sobre estas medidas.”³⁶

1.10. FACTORES QUE GENERAN LA INSEGURIDAD LABORAL.

“En el ámbito de la seguridad laboral, la referencia a las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo.

En este sentido, se trata de aquellas características del trabajo que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales. Se incluye en ellas:

- Condiciones de seguridad:
 - Características generales de los locales (espacios, pasillos, suelos, escaleras, etc.)
 - Instalaciones (eléctrica, de gases, de vapor, etc.)
 - Equipos de trabajo (máquinas, herramientas, aparatos a presión, de elevación, de manutención, etc.)
 - Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos, de materiales y de productos.
 - Existencia o utilización de materiales o productos inflamables.
 - Existencia o utilización de productos químicos peligrosos en general.
- Condiciones ambientales:

³⁶<http://trabajo.excite.es/la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo-N10483.html>

- Exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiación ultravioleta, radiación infrarroja, microondas, ondas de radio, láser, campos electromagnéticos...)
- Exposición a agentes químicos y ventilación industrial.
- Exposición a agentes biológicos.
- Calor y frío.
- Climatización y ventilación general. Calidad del aire.
- Iluminación.
- Carga de trabajo: física y mental.
- Organización y ordenación del trabajo (monotonía, repetitividad, posibilidad de iniciativa, aislamiento, participación, turnicidad, descansos...)." ³⁷

1.11. TIPOS DE ACCIDENTES.

“El término accidente tiene distintas acepciones, una de ellas, y quizás la más utilizada, es para referirse a todas aquellas acciones o acontecimientos eventuales que de forma involuntaria genera algún daño en los objetos o personas. En el caso de los individuos, algunos accidentes cotidianos son:

Caídas: este tipo de accidentes es el más habitual en el ámbito cotidiano, de hecho se calcula que la mitad de las muertes por accidentes domésticos son causados por estas. Lo ideal para evitar estos accidentes es quitar cualquier obstáculo del suelo y mantener su superficie plana.

Quemaduras y golpes eléctricos: a diario se utiliza en los hogares las estufas, hornos, artefactos electrónicos y puede ocurrir que alguno de los miembros fume, es por esto que son varios los causantes de quemaduras y golpes eléctricos. Para evitarlo, lo idóneo es arreglar los cables que se

³⁷http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap_04.pdf

encuentren en mal estado, controlar que las estufas estén en condiciones de ser utilizadas, tener cuidado con dónde se dejan los fósforos y cigarrillos. También se debe tener mucho cuidado con los productos inflamables, por lo que deben ser resguardados del fuego y calor.”³⁸

“**Golpe con** un martillo.

Golpe por caída de objetos.

Golpe contra chocar con objetos que sobresalgan.

Contacto con electricidad, con cuerpos cortantes, sustancias químicas, cuerpos calientes, etc.

Contacto por proyección de sustancias. Ejemplo: salpicadura de líquidos calientes o cáusticos.

Caída al mismo nivel: Ocurre cuando la persona por efectos de la gravedad, converge hacia la superficie que la sustenta en dirección y sentido fijo.

Caída a distinto nivel: Ocurre cuando la persona, por efectos de la gravedad, se aleja de la superficie que la sustenta, para converger en forma violenta en dirección y sentido fijo a otra ubicada más abajo.

Atrapamiento mano atrapada por un engranaje.

Aprisionamiento en contenedores, bodegas, etc.

Sobreesfuerzo operaciones de manejo manual de materiales.

Accidentes de trayecto: son los ocurridos en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo y viceversa.”³⁹

“**Otros accidentes de trabajo:**

- Los sufridos por dirigentes sindicales a causan o con ocasión de su cometido gremial.
- El experimentado por el trabajador enviado al extranjero en casos de sismos o catástrofes.

³⁸ <http://www.tiposde.org/general/243-tipos-de-accidentes/#ixzz3Jxo2CS54>.

³⁹ <http://web.directemar.cl/estadisticas/laboral/2012/introd03.pdf>.

- El experimentado por el trabajador enviado a curso de capacitación ocupacional.

El empleador deberá denunciar el accidente inmediatamente producido el accidente o dentro de las 24 horas siguientes. También podrá denunciarlo el trabajador accidentado o cualquier persona que haya tomado conocimiento de este hecho.”⁴⁰

1.12. PROBLEMAS DE SALUD DESENCADENADAS POR RIESGOS LABORALES.

“Los trabajadores son presa constante de ansiedad, estrés y presión psicológica que les hace enfermar, tener depresión, bajo desempeño, ausentismo y hasta incapacidad permanente para realizar algunas funciones.

Por ello, a partir de los últimos dos decenios del siglo XX se ha prestado más atención a las **enfermedades causadas por el trabajo**.

Burnout: síndrome de desgaste profesional

Fue definido por primera vez en el decenio 1970-1980 y se caracteriza por extremo agotamiento físico y mental, bajo rendimiento laboral y pérdida de interés hacia el trabajo; su nombre en inglés hace referencia a la expresión utilizada por los primeros pacientes atendidos, luego de que se les preguntaba cómo se sentían: "fundidos" o "quemados", respondían invariablemente.

Bullying o mobbing: síndrome de acoso

Se produce cuando una persona es sometida a fuerte presión psicológica por parte de varios miembros del grupo al que pertenece o por sus superiores, quienes buscan que renuncie a su empleo. Se observa cada

⁴⁰ http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm.

vez con más frecuencia y se caracteriza por depresión o estado de estrés y ansiedad que, de no atenderse a tiempo, derivan en complicaciones severas.

Gripe del *yuppie*: síndrome de fatiga crónica

También llamada la encefalomiелitis miálgica y síndrome de disfunción inmunológica, esta afección hace referencia a un cuadro de estrés laboral caracterizado por dolor de cabeza, irritabilidad, sensación de cansancio permanente, pérdida de memoria y disminución en la capacidad del sistema de defensas contra enfermedades (inmunológico), por lo que el paciente suele manifestar síntomas similares a los de un resfriado.

El origen del nombre común que algunos anglosajones le dan a esta enfermedad se debe a aquellos ejecutivos y hombres de negocios surgidos en las últimas dos décadas del siglo XX en Estados Unidos, los *yuppies* (palabra que abrevia al término *Young urban profesional* o "joven profesionalista de ciudad"), quienes tenían el único objetivo de obtener "ganancias" que les permitieran contar con alto nivel de vida y reconocimiento social, aunque fuese a costa de agotadoras jornadas de trabajo o de desafiar todo principio ético o moral.

Tecnoestrés: síndrome de fatiga informativa

Aparece en personas que deben trabajar largas jornadas con computadoras y novedosas tecnologías hacia las que se termina por crear mayor o menor grado de dependencia; este problema fue descrito desde 1984 por el psicólogo Craig Bord, pero el tema ha comenzado a difundirse hasta hace poco debido a que la masificación de estos sistemas es más reciente.

El Tecnoestrés puede iniciar a la vez que se aprende a hacer uso de la computadora, ya que muchos trabajadores se ven obligados a adquirir nuevos conocimientos a marchas forzadas, sin cometer errores y bajo la

presión de quienes desempeñan cargos superiores, por lo que es común que se experimenten ansiedad, inseguridad y sentimiento de incompetencia, lo que puede desencadenar, sobre todo en personas de mayor edad, aversión hacia las nuevas herramientas (tecnofobia), e incluso solicitar cambio de puesto o deserción en el trabajo.

Workaholism: adicción al trabajo

También es llamada ergo dependencia o dependencia al estrés, y se presenta cuando el individuo no se da la oportunidad de momentos de reposo y vuelca toda su energía en la realización y progresión de su trabajo; difícilmente dedica tiempo a aspectos de su vida personal: cuidado de sí mismo, práctica de algún deporte, convivencia familiar y en pareja, o simplemente descansar.”⁴¹

1.13. QUE ES EL BIENESTAR FISICO.

“El bienestar físico es la base para una calidad de vida diaria. La manera en que tratemos a nuestro cuerpo y cómo nos sentimos físicamente afecta todo lo que hacemos y nuestra calidad de vida. Si estamos cansados y desplomados, si nos falta el aire cuando cargamos las bolsas de las compras para entrarlas en la casa o cuando subimos las escaleras, nos es difícil trabajar de lleno, atender a nuestras familias y llevar una vida plena. Invertir en su salud física es ganancia. El bienestar físico diario comienza tratando al cuerpo con respeto y prestando atención a las señales que nos da. Invertimos en nuestro bienestar físico cuando mantenemos una dieta balanceada, integramos el ejercicio físico a nuestra rutina diaria, tomamos bebidas alcohólicas de manera responsable, dejamos de fumar y evitamos el mal uso de las drogas bajo prescripción médica y el consumo de otras sustancias ilegales. Si tomamos buenas decisiones ahora, nos sentiremos diferentes de inmediato y en el futuro.

⁴¹<http://www.saludymedicinas.com.mx/centros-de-salud/salud-mental/articulos/cada-dia-surgen-nuevas-enfermedades-por-el-trabajo.html>

Cada día avance con pasos simples y pequeños para desarrollar hábitos sanos y tomar decisiones saludables.

- Cuide su corazón: Controle su nivel de colesterol y su presión arterial.
- Haga ejercicios para no perder su flexibilidad, resistencia y salud ósea.
- Tenga conciencia de lo que come: Lo que come incide en cómo se siente.
- Conozca los síntomas de la enfermedad física y dónde buscar ayuda.
- Duerma lo suficiente.”⁴²

2. PLAN DEL BUEN VIVIR.

“El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 es nuestro tercer plan a escala nacional. Está nutrido de la experiencia de los dos planes anteriores y tenemos la certeza de poder cumplirlo a cabalidad, motivados profundamente por la experiencia anterior y por la aprobación mayoritaria de la ciudadanía en las urnas, el 17 de febrero de 2013.

El Plan es un conjunto de objetivos que expresan la voluntad de continuar con la transformación histórica del Ecuador. Sus objetivos son: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad. Mejorar la calidad de vida de la población. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía. Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos. Garantizar los derechos de la

⁴² <http://www.saludsiemprevc.org/es/fisico>.

naturaleza y promover la sostenibilidad territorial y global. Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. Impulsar la transformación de la matriz productiva. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica. Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

El Plan Nacional para el Buen Vivir está acompañado por un sistema de monitoreo y evaluación que hará posible conocer los impactos de la gestión pública y generar alertas oportunas para la toma de decisiones. Este sistema está basado en la lógica de comparar lo programado frente a lo realizado, tomando como base la planificación nacional y la formulación realista de indicadores y metas.

Los indicadores del Plan responden a criterios básicos de calidad. Los indicadores son: (i) precisos y relevantes, puesto que permiten medir cambios atribuibles a las políticas públicas; (ii) confiables y transparentes, en razón de que distintos evaluadores obtienen los mismos resultados; (iii) periódicos, para conocer y evaluar su tendencia en el tiempo; y (iv) de impacto, porque permiten ver los cambios en el bienestar de la población. Asimismo, las metas propuestas en el Plan se definen en términos de cantidad, calidad y tiempo. Son claras, precisas, realistas, cuantificables y alcanzables en el tiempo establecido. Las metas se construyen en forma técnica de acuerdo a las tendencias del indicador, los estándares internacionales, los esfuerzos fiscales para la consecución de metas y al análisis de la gestión de las intervenciones públicas (incluye análisis de supuestos). La validación final de las metas alcanzadas se realiza en la esfera política para determinar el compromiso que ha existido en cada una de las partes que forman el aparato estatal. Está basada en modelos de consistencia macroeconómica, de esfuerzo fiscal y de optimización.”⁴³

⁴³www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional.

3. CODIGO DE TRABAJO.

“TITULO IV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

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.

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 350.- Derecho a indemnización.- El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

Art. 351.-Indemnización a servidores públicos.-El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere

consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

Art. 352.- Derechos de los deudos.- Reconócese el derecho que tienen los deudos de los médicos, especialistas, estudiantes de medicina, enfermeras y empleados en sanidad, salud pública y en general, de los demás departamentos asistenciales del Estado, que fallecieron en el ejercicio de sus cargos, por razones de contagio de enfermedades infectocontagiosas, para reclamar al Estado las indemnizaciones que corresponden por accidentes de trabajo.

Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior.

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.

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.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

Capítulo II De los accidentes

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo.- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

Muerte;

Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;

Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,

Incapacidad temporal.

Art. 360.- Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;

3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;
4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;
6. La enajenación mental incurable;
7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

Art. 361.- Disminución permanente.- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Art. 362.- Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

Capítulo III De las enfermedades profesionales

Art. 363.- Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;

MUERMO: cuidadores de ganado caballar;

ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;

LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;

SIFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;

TETANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;

SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

SIDEROSIS: trabajadores del hierro;

TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco; II. OTRAS
CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;

DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;

DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS:

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio; **FRIO:** obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre; Radiaciones eléctricas: rayos X; Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION DE ENFERMEDADES:

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz; El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMATICO, VIRUELA, PESTE BUBONICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OIDO:

OFTALMIA ELECTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

ESCLERORIS DEL OIDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. OTRAS AFECCIONES:

HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;

CALAMBRES PROFESIONALES: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;

DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;

AMONIACO: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

ACIDO FLUORHIDRICO: grabadores;

VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;

ANHIDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;

OXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;

ACIDO CARBONICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;

ARSENICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;

PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;

MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal; II. **HIDROGENO SULFURADO:** mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

VAPORES NITROSOS: estampadores;

SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites; ñ. **ACIDO CIANHIDRICO:** mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;

ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;

CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;

CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,

CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

Art. 364.- Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.”⁴⁴

⁴⁴ Código de trabajo.

4. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

“El origen del Sistema de Seguridad Social en el Ecuador se remonta a principios del siglo XX cuando se dictaron las leyes de 1905, 1915 y 1918 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial. Posteriormente se creó la Caja de Pensiones, con la que se buscaba proteger a los empleados públicos, civiles, militares y bancarios con beneficios de jubilación, montepío civil y fondo mortuario.

A principios del siglo XXI, respondiendo al nuevo contexto económico y demográfico del país, caracterizado por el aumento del desempleo y del empleo informal, así como por elevados niveles de inflación que llevaron a la fragilidad financiera del sistema de seguridad social, se realizó una modificación importante a éste: se aprobó en el Congreso Nacional el 30 de noviembre de 2001, la transformación de un sistema público con un régimen financiero de reparto a un modelo mixto, el cual “no cierra el programa o sistema público sino que lo reforma y lo convierte en un componente que se combina con otro nuevo componente de (ahorro) individual, en este caso, al retirarse, los asegurados reciben dos tipos de pensiones: básica (es una prestación definida y regulada por Ley) y complementaria (prestación indefinida que el jubilado recibe de acuerdo con el monto acumulado en su cuenta individual) (Pazmiño y Robalino, 2004:15).

Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Para efectos de la aplicación de esta Ley:

Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.

Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.

Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.

Equidad es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.

Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.

Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.

Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCIÓN.- Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora habitualmente en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

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.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad. Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.

Art. 6.- REGULACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES Y LAS

PRESTACIONES.- El Reglamento General de esta Ley definirá, para cada clase de riesgos, las coberturas y exclusiones de cada una de las contingencias amparadas por el Seguro General Obligatorio, los montos de los beneficios, mínimos y máximos, y los porcentajes de aportación sobre la materia gravada, con sujeción a los siguientes criterios:

- a. Se extenderá progresivamente la protección social a la familia del afiliado y se dará preferencia a la prevención de riesgos;
- b. Se combinarán los mejores esfuerzos, habilidades y capacidades de los prestadores públicos y privados para garantizar una protección más eficiente de los asegurados;
- c. Se utilizarán las técnicas del seguro colectivo para financiar las contingencias catastróficas;
- d. Se combinará el principio de solidaridad intergeneracional con los incentivos del esfuerzo individual, para elevar la cuantía de las prestaciones; *DGAL RSH/BTS. 5*
- e. Se establecerán incentivos para el pago oportuno y suficiente de las aportaciones, y se penalizarán la mora, la evasión y la subdeclaración;
- f. Se canalizará la contribución financiera del Estado hacia los asegurados más vulnerables;

- g. Se optimizará el porcentaje de contribución a cada seguro, de manera que el costo total de los riesgos asegurados no grave indebidamente al afiliado y al empleador;
- h. Se procurará que la retribución a los prestadores de salud y de pensiones guarde proporción directa con la calidad y oportunidad del servicio al afiliado y premie su productividad; e,
- i. Se optimizarán los recursos humanos y administrativos del IESS para reducir los costos de gestión de las prestaciones y hacerlos competitivos con los de otros prestadores.

Art. 7.- PROTECCIÓN A LOS DISCAPACITADOS.- La protección a los discapacitados no afiliados al Seguro General Obligatorio tendrá el carácter de una prestación asistencial, financiada exclusivamente con la contribución obligatoria del Estado, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley.

Art. 8.- PROHIBICIONES.- Prohíbese el establecimiento y el cobro de contribuciones ajenas a los fines del Seguro General Obligatorio, el reconocimiento de otros beneficios distintos a los señalados en esta Ley y sus reglamentos, y la entrega de prestaciones carentes de financiamiento o extrañas a la protección debida por el Seguro General Obligatorio.”⁴⁵

5. CONCEPTO DE TRABAJO SOCIAL

“El trabajo social, antes se denominaba servicio social. Surge a finales del siglo XIX en Inglaterra pero toma forma en el siglo XX. Algunos autores lo definían como:

⁴⁵ **Ley de Seguridad social.**

- Hasta 1930 más o menos: MARY RICHMOND (una de las primeras figuras del trabajo social, de EEUU) define el T.S como: El arte por el que se realiza una acción con y para personas diferentes colaborando con ellos para lograr al mismo tiempo su mejora (progreso) y el de la sociedad.

En 1922 publica otra obra “Caso social individual” en esta obra define el servicio social o el trabajo social con casos como el conjunto de métodos que desarrollan la personalidad reajustando consciente e individualmente a la persona a su medio social.

El logro de esta adaptación exige al trabajador social al menos la comprensión de ambas cosas, la persona y el medio, ello implica el uso de técnicas adecuadas para poder producir un cambio en esa situación. También dice q implica una política en esa forma de actuar: el apoyo como método de educación y hacer partícipe en esos cambios a la persona implicada.

- 1931 – 1960 más o menos: el trabajo social se va definiendo introduciendo otros conceptos ya que tuvo gran influencia de la psicología, se deja de lado las condiciones sociológicas. en la década de los 40-50, se va a ir cambiando la mentalidad (por las condiciones sociales) y hay autores que van cambiando la definición, como por ejemplo tenemos a GORDON HAMILTON (en 1950 ó 1951), definió el

trabajo social con una perspectiva más humanística: el trabajo social descansa en último término en ciertas presunciones o axiomas, dicen por ejemplo que el progreso o el mejoramiento humano es el objetivo de todas las sociedades, la ética derivada de éste y otros axiomas similares que conducen a las dos ideas centrales que sitúan al T.S como una profesión humanística. Ideas centrales: o que la situación humana consta de persona y situación, o dicho de otro modo, de realidad objetiva y realidad subjetiva cuya interacción entre ellos es constante. El método característico del trabajo social incorpora dentro tanto el conocimiento científico como los valores sociales en orden de alcanzar unos fines.

- A finales de los 50: BOHEM define el trabajo social del siguiente modo: El trabajo social pretende aumentar el funcionamiento social de los individuos (individualmente y en grupo), por medio de actividades sociales que constituyen la interacción entre la persona, su contexto y su medio.

En este mismo sentido, las NACIONES UNIDAS a través del departamento de asuntos económicos y sociales en un informe publicada en 1959 define así el trabajo social: El servicio social es una actividad organizada cuyo objetivo es contribuir a una adaptación mutua entre las personas y su medio social, ésta adaptación mutua entre las personas y su medio social, esta adaptación se logra mediante el empleo de técnicas y métodos destinados a que los individuos, grupos o comunidades puedan satisfacer sus necesidades y resolver sus problemas de

adaptación a un tipo de sociedad que se haya en proceso de evolución, así como por medio de una acción cooperativa para mejorar las condiciones económicas y sociales.

- A partir de los 60 hasta los 80 se elaboran definiciones que incluyen otros temas. Un autor es FRIEDLANDER, define el trabajo social del siguiente modo en 1968 más o menos: El trabajo social es un servicio profesional basado en el conocimiento científico y en la destreza de las relaciones humanas que ayuda a los individuos (individualmente o en grupos), a obtener independencia y solución a sus problemas.

En 1976 el COMITÉ DE MINISTROS DEL CONSEJO DE EUROPA en una resolución que publica, define el trabajo social del siguiente modo: es una actividad profesional específica que tiende a favorecer una mejor adaptación de personas, familias y grupos en el medio social en el que viven, desarrollando el sentido de la dignidad y responsabilidad de las personas haciendo también una llamada a la capacidad de estas personas a las relaciones entre ellos y los recursos de la comunidad.

- En la actualidad hay más preocupación en la cuestión científica del trabajo social aunque sigue habiendo autores que no la consideran como tal. Destacan autores como:

ANDER-EGG, este autor considera que el trabajo social no es una ciencia que utiliza otras ciencias para llevar a cabo su labor. MOIX MARTINEZ:

en 1991 publica un libro y en 2004 define el trabajo social como una actividad de ayuda técnica y organizada ejercida sobre las personas, grupos y comunidades tratando de ayudarlas a que se ayuden a sí mismas con el fin de procurar su más plena realización y su mejor funcionamiento social y mayor bienestar y esto se hará con la activación de los recursos internos y externos principalmente los ofrecidos por los servicios sociales y otras instituciones, por lo tanto, se trata de una actividad técnica que se estudia, se aprende y se enseña. También requiere un cuerpo de conocimientos que incluye teoría y práctica y utiliza técnicas y métodos que le son propios originando así una disciplina científica con los correspondientes estudios que se dan en la universidad. El trabajo social se da en familias, grupos y comunidades dando lugar a sus tres niveles de intervención o métodos de intervención.

El objetivo del trabajador social es ayudar a las personas y ayudarse a sí mismo para lograr su plena realización, su mejor funcionamiento social y su mayor bienestar.

MOIX resume y dice que el trabajo social tiene varias caras y según se contemple una u otra se descubren distintas realidades íntimamente relacionadas derivadas del mismo, así la actividad técnica y organizada de ayuda en que básicamente consiste el trabajo social, da lugar a su correspondiente ciencia, a su correspondiente arte y a su correspondiente profesión. Se puede explicar o justificar del siguiente modo: teniendo en

cuenta que a la hora de la activación y motivación de estos recursos internos y externos que utiliza el trabajador social para llevar a cabo sus objetivos no puede hacerlo de una forma o manera mecánica y universal, sino mediante una labor de adaptación a cada caso concreto y es la creación que toda adaptación entraña la que se puede considerar arte, permitiendo hablar así del arte del trabajo social.

El trabajo social no solo aprovecha o utiliza para sus fines los conocimientos aplicándolos de otras ciencias sino que ha elaborado sus propias teorías y métodos, ha estructurado sus propios principios y valores y ha desarrollado su propia investigación, se ha centrado en el conocimiento de las personas, de sus necesidades, dificultades...así como en los efectos que producen ciertas situaciones como discapacidades, en las personas etc.”⁴⁶

5.1. ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL.

“En el ejercicio los trabajadores sociales asumirán distintos ROLES que la sociedad le asigna y le reconoce. Entendemos por ROL con Bronfenbrenner el conjunto de conductas y expectativas que se asocian con una posición en la sociedad, que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición o estatus. El rol tiene sus raíces en la ideología y las estructuras institucionales que se asocian con él. Lo cual implica los diferentes roles que ha asumido y asume el trabajador social en función de los distintos patrones de relación coherentes con la estructura institucional y social en la que se encuentra.

⁴⁶ <http://www.trabajo-social.com/2011/10/concepto-del-trabajo-social.html>

Rol en definitiva es el conjunto de características que perfilan una función o funciones y determina lo que se espera (conductas, actitudes, conocimientos) de la persona en el desarrollo de una actividad profesional en el seno de una organización.

Entre los diversos **ROLES** que asume el trabajador social podemos citar:

- **Mediador**, Es un rol característico del trabajador social que se encuentra en una posición estructural en medio del circuito de la intervención; creando condiciones para la intervención directa, la implementación de programas de desarrollo y políticas de bienestar u organizando y administrando servicios.
- **Informador, asesor**; informa y asesora en la búsqueda de alternativas a las situaciones que se le presentan
- **Gestor** de programas y recursos
- **Planificador**, formulando y elaborando programas comunitarios para satisfacer necesidades sociales
- **Educador** informal para apoyar el desarrollo de las capacidades de los sujetos, para que puedan establecer relaciones adecuadas con el medio y la comunidad. Posibilitando de este modo la dinamización social y facilitando procesos de cambio en la comunidad.”⁴⁷

5.2. FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL.

“Podemos entender por FUNCIÓN, con la Real Academia de la Lengua, el ejercicio propio de un empleo, facultad u oficio. Se puede identificar con aquello que se hace para alcanzar los fines u objetivos de una profesión; lo que da sentido a su existencia.

⁴⁷ http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj-8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReg%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&c d=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

En este sentido el **trabajo social** es una de las profesiones que surgen para intervenir en la sociedad y lograr el **desarrollo humano**. Considerando al hombre como una unidad biopsicosocial, este desarrollo humano implica o contiene unas condiciones físicas y psíquicas y sociales, para lograr ese objetivo general de la profesión, de lograr el desarrollo humano el Trabajo Social según la **F.I.T.S.** (1982) desarrolla determinadas Funciones; que tienen que ver con los fines con los que se identifica la profesión Las funciones son lo suficientemente amplias como para dar sentido a lo que es una profesión, si bien tendrá que adaptarse a las condiciones cambiantes del mundo y de la realidad social, realizando diferentes tareas para el logro de los fines generales.

Las FUNCIONES del trabajador social según la Federación son:

1. Ayudar a las personas a desarrollar capacidades que le permitan afrontar sus problemas sociales individuales y colectivos.
2. Promover la facultad de libre elección, adaptación y desarrollo social de las personas.
3. Promover recursos para atender las necesidades de los usuarios
4. Abogar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas a los recursos socioeconómicos existentes.

Es decir el Trabajo Social es un TODO que interviene por una parte, desde una perspectiva global, macro social, de política social, para lograr unas condiciones sociales adecuadas que posibiliten el desarrollo de los ciudadanos; y por otra, desde una perspectiva micro social, individual, familiar, grupal, para colaborar con la/s personas en la adquisición y desarrollo de capacidades que le/s permitan afrontar ese desarrollo personal y de relaciones, por tanto social. Pero ambas formas se implican la una a la otra ya que cuando se planifica una medida, un programa social se hace pensando en las personas que se encuentran en

determinadas circunstancias; mientras que cuando se aplican esas políticas sociales se adaptan a las condiciones particulares de los sujetos. Son numerosas las funciones propias de las y los Trabajadores Sociales. Por ello presentamos aquí un compendio recogido a través de la consulta de todas las fuentes que se citan:

- 1.** Información, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.
- 2.** Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.
- 3.** Prevención (prevención) de la aparición de situaciones de riesgo social.
- 4.** Planificación (planificación) de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social con individuos, grupos y comunidades.
- 5.** Intervención, Atención directa, rehabilitación e inserción social de personas, grupos, instituciones y comunidades.
- 6.** Supervisión (supervisión). A nivel administrativo con la tarea de estímulo, orientación y guía. A nivel docente como formación.
- 7.** Promoción de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social.
- 8.** Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.
- 9.** Evaluación (evaluación) Investigación social aplicada, encaminada a identificar, obtener y proporcionar, de manera válida y fiable, datos e información suficiente en que apoyar un juicio acerca del mérito o valor de los diferentes componentes de un programa o recurso social. Este juicio puede aplicarse en cualquiera de las fases del proceso.

10. Función gerencial. Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos, implementando los procesos de calidad en los servicios tanto a nivel de administraciones públicas como en servicios y organizaciones privadas.

11. Función de Coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación Inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización.

12. Participación en la elaboración y ejecución de políticas sociales.

13. Mediación (mediación) facilitar la comunicación entre las partes, ayudar en la formulación de propuestas positivas y acuerdos, promover la reflexión de las personas sometidas a tensiones y conflictos, generar confianza en las propias soluciones de las partes implicadas, derivar los casos hacia otros profesionales cuando la función mediadora resulte insuficiente o inadecuada.

14. Investigación (investigación) de problemas sociales, de la realidad social, investigación de aspectos epistemológicos de la disciplina y divulgación científica con la publicación teórico-práctica de las experiencias e investigaciones.

15. Ejercicio de la docencia de la disciplina a nivel universitario, enseñanza secundaria, y no reglada.

Según el artículo 6 del Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/asistente social, las principales funciones a desarrollar por los/las trabajadores/as sociales en su ejercicio profesional son, entre otras, las siguientes:

a. Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaborar y ejecutar proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.

b. Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan o están en riesgo de presentar, problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.

c. Función de planificación: acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar en dos niveles:

1. Nivel microsocia: comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales.

2. Nivel macrosocia: comprende el diseño de programas y servicios sociales.

d. Función docente: impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de servicios sociales, tanto en las propias escuelas de Trabajo Social como en otros ámbitos académicos. Contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y postgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines.

Los/las diplomados/as en Trabajo Social/asistentes sociales son los profesionales idóneos para impartir la docencia en materias de Trabajo Social y servicios sociales.

e. Función de promoción: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. Diseñar e implementar las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados para la cobertura de necesidades sociales.

f. Función de mediación: en la función de mediación el/la trabajador/a social/asistente social actúa como catalizador, posibilitando la unión de

las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

g. Función de supervisión: ejercer el control de las tareas realizadas por los profesionales, trabajadores/as sociales y miembros de otras profesiones que ejerzan sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo Social.

h. Función de evaluación: contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados. Asegurar la dialéctica de la intervención. Indicar los errores y disfunciones en lo realizado y permitir proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.

i. Función gerencial: se desarrolla cuando el/la trabajador/a social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.”⁴⁸

5.3. INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS RIESGOS LABORALES.

“Es bien sabido que existen distintos estudios superiores vinculados a la Responsabilidad Social de la Empresa. El documento “Técnico/a en Responsabilidad Social de la Empresa. Perfil profesional” elaborado por ERCoVa establece un ranquin de profesiones, situando Administración de Empresas en primer lugar (48%), Derecho en segundo (35%) y Trabajo Social como tercero (32%).

-
- ⁴⁸http://www.trabajosocialcanarias.org/uploadsarchivos/funciones_del_trabajo_social.pdf
 - http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj8tmYoJ:de.mos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

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: 19)

Por tanto, un técnico de Responsabilidad Social de la Empresa *trabajador/a social será experto en la intervención social en la empresa*, “trabaja con las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan” (definición de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales)

¿En qué áreas de la Responsabilidad Social de la Empresa tendrá competencias el trabajador/a social?

Todas aquellas que comprendan una posible problemática social dentro y fuera de la empresa, pero con posibilidad de afectarla directa o indirectamente:

Dentro de la RSE interna contamos con un buen número de ejemplos; la comunicación interna será de vital importancia a la hora de prevenir los conflictos entre empleados, la conciliación personal y profesional, que previene el absentismo laboral, el estrés y mejora la productividad, la atención a la diversidad; todo un reto para las empresas ya que puede ocasionar conflictos o mejorar la productividad en función de cómo la gestione, eliminación de riesgos psicosociales; interviniendo mediante

talleres de prevención de drogodependencias o gestión del estrés o actuando en los casos ya diagnosticados por el trabajador/a social, la integración socio-laboral de personas en riesgo de exclusión social: abarca desde la integración de discapacitados hasta la de mujeres maltratadas, ex drogodependientes etc. Las medidas de RSC contemplan todo esto, y los trabajadores sociales son los profesionales capacitados para gestionar las subvenciones, redactar los informes sociales y la historia social del futuro trabajador. Mediación laboral: las técnicas de negociación y resolución de conflictos y el conocimiento de las leyes y recursos existentes previenen problemas más graves en la empresa como denuncias o juicios. El plan de igualdad: promover actuaciones para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

La intervención social en el área interna de la empresa es importante para la mejora de la productividad de ésta, sin embargo, no debemos olvidar otras formas de intervención social que puede realizar la empresa de forma externa como la gestión de las relaciones de la empresa con la comunidad:

La profesión del trabajo social se articula en tres formas de intervención; trabajo social de casos, trabajo social de grupo y trabajo social comunitario. Este último comprende técnicas e instrumentos que tienen una fuerte relación con la RSE externa: La relación con las administraciones y el tercer sector que con considerados grupos de interés para la empresa y es beneficioso para ella mantener lazos de cooperación y mutuo conocimiento.

La elaboración y evaluación de proyectos sociales: el proyecto social es una de las formas de intervención más identificables en una comunidad. Desde la empresa se pueden elaborar proyectos específicos (de formación, sensibilización, de intervención...) así como evaluar proyectos

de otras entidades que colaboren con la empresa (supervisar proyectos públicos o privados), el mecenazgo: tener en cuenta la legislación actual de la Ley para proyectos de cooperación Empresa-ONG, así como ser parte de la comisión paritaria de la gestión de un proyecto social conjunto y finalmente el voluntariado corporativo: los trabajadores sociales de empresa históricamente han incluido entre sus competencias la gestión del voluntariado de los empleados. Lo que actualmente la responsabilidad social corporativa denomina voluntariado corporativo. Esta forma de intervención social en la empresa conjuga distintos instrumentos propios del trabajo social: el estudio de una comunidad y su problemática, el diagnóstico social, la elaboración del proyecto social, la conducción de grupos etc.”⁴⁹

⁴⁹ <http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse.html>.

METODOLOGÍA

Para realizar el proceso de investigación del problema la “**INSEGURIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELECTRICA REGIONAL DEL SUR S.A**”, me apoyare en la **METODOLOGÍA DEL AUTODESARROLLO COMUNITARIO**, basándome técnicamente en las tres primeras etapas:

PRIMERA ETAPA

Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional

Esta etapa permitirá conocer la percepción de los involucrados, como es la realidad de los trabajadores de la E.E.R.S.S.A., sus problemas que requieren de una solución priorizada. Lo cual se logrará a través de una adecuada comunicación profesional con los involucrados, lo que implicará la fluidez de mensajes claros, se den a conocer los conflictos y comience un proceso de transformación y potenciación de una conciencia crítica.

SEGUNDA ETAPA.

Exploración del escenario

Esta etapa permitirá captar datos empíricos relacionados con la problemática que presentan los involucrados es decir la inseguridad laboral que se presenta en los trabajadores de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., lo manifestado por los trabajadores; se aplicará a través de técnicas como: El análisis de documentos, la observación participante y las entrevistas individuales y grupales, permitiendo la construcción de indicadores teóricos, para la posterior elaboración y ejecución de la encuesta encaminada a los trabajadores con el fin de determinar causas, efectos, y posibles acciones de intervención desde la práctica del Trabajo Social frente a la problemática detectada.

TERCERA ETAPA.

Proceso de diagnóstico y búsqueda de soluciones

Esta etapa permitirá realizar el diagnóstico de la problemática a resolver como es la **“INSEGURIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELECTRICA REGIONAL DEL SUR S.A”**, y de esta manera encontrar y facilitar el proceso correcto a aplicarse en la solución de esta problemática.

CUARTA ETAPA.

Proceso de intervención es la evaluación.

¿Qué es evaluar?, es el proceso sistematizado de lo que ocurre a partir del punto de partida y los objetivos, lo que permite a los participantes del proceso apropiarse colectivamente de los resultados.

¿Qué evaluar?, el impacto transformador de la realidad objeto de intervención, el cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa e intervención.

¿Para qué evaluar?, para adecuar y avanzar en la práctica e nuestras experiencias, para comprobar la correspondencia entre los programas y las necesidades de los demandantes, para ir adecuando los temas a las necesidades de los participantes, para mejorar los métodos y técnicas de evaluación.

QUINTA ETAPA.

Proceso de intervención en trabajo social es sistematización.

¿Qué es sistematizar?, es una mirada crítica sobre las experiencias y procesos vinculados a la acción profesional de intervención, es un nivel de reflexión superior a la evaluación, es de más largo plazo que la evaluación.

¿Para qué sistematizar?, para someter a prueba el tiempo y perfeccionar tanto el tipo de metodología como los referentes teóricos con que trabajamos.

¿Qué sistematizar?, el diseño y ejecución de los programas de intervención, la eficacia y la utilización de las técnicas. El papel de la coordinación, los resultados prácticos obtenidos con la aplicación de la metodología.

¿Cómo sistematizar?, en talleres por medio de grupos de control, a través de la revisión de evaluaciones parciales, a través de las memorias de cada actividad.

Para la presente investigación sólo utilizaré las tres primeras etapas.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En la investigación se necesitara de la utilización de técnicas e instrumentos que permitan la obtención de información concreta, y, real sobre la problemática en estudio, por lo que se utilizará:

- Entrevista.
- Encuesta dirigida a los involucrados.
- Observación.
- Revisión de documentos.
- Fotografías.

POBLACIÓN Y MUESTRA:

UNIVERSO:

Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

MUESTRA.

30 Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

3 Entrevistas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIMEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
SONDEO PRELIMINAR			X	X	X	X																														
DIAGNOSTICO							X	X																												
ELABORACION Y APROBACION DEL PROYECTO									X	X	X																									
ELABORACION Y APLICACION DE INSTRUMENTOS												X	X	X																						
SISTEMATIZACION DE LA INFORMACION															X	X	X	X	X	X																
REDACCION DEL INFORME FINAL																			X	X	X	X	X	X	X	X										
PRESENTACION Y SUSTENTACION DE LA TESIS																											X	X	X	X	X					

PRESUPUESTO

Los valores necesarios para la realización de la presente investigación serán cubiertos totalmente por el autor; de la misma manera recursos materiales y humanos que permitan la ejecución y desarrollo del proyecto de tesis planteado.

RECURSOS HUMANOS:

Trabajadoras Sociales de la E.E.R.S.S.A.

Directivos ejecutivos de la Empresa.

Trabajadores de la E.E.R.S.S.A.

Investigador.

RECURSOS MATERIALES:

Para el presente trabajo se utilizará el siguiente material:

Medios audios visuales

Material de oficina (Hojas, esferos, marcador, carpetas, etc.)

RECURSOS ECONOMICOS:

Los valores monetarios necesarios se estiman en 800.00 dólares americanos los mismos que se detallan a continuación:

RECURSOS	COSTOS
Transporte	\$ 100,00
Internet	\$ 80,00
Material didáctico	\$ 220,00
Impresiones	\$ 250,00
Imprevistos	\$ 150,00
Total	\$800,00

BIBLIOGRAFIA.

- ¹ <http://definicion.mx/riesgo-laboral/>
- ² <http://www.definicionabc.com/social/seguridad.php>
- ³ <http://www.isl.gob.cl/?p=3569>
- ⁴ <http://www.definicionabc.com/social/accidente-de-trabajo.php>
- ⁵ http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf
- ⁶ http://www.pac.com.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=9411:caracteristicas-de-la-seguridad-industrial&catid=67:seguridad-y-proteccion&Itemid=90
- ⁷ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Seguridad-Integral/740188.html>
- ⁸ http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1008852
- ⁹ <http://tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinochet-A.Toro.pdf?sequence=1>
- ¹⁰ <http://trabajo.excite.es/la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo-N10483.html>
- ¹¹ http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/LSI_Cap04.pdf
- ¹² <http://www.tiposde.org/general/243-tipos-de-accidentes/#ixzz3Jxo2CS54>
- ¹³ <http://web.directemar.cl/estadisticas/laboral/2012/introd03.pdf>
- ¹⁴ http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm
- ¹⁵ <http://www.saludymedicinas.com.mx/centros-de-salud/salud-mental/articulos/cada-dia-surgen-nuevas-enfermedades-por-el-trabajo.html>
- ¹⁶ <http://www.saludsiemprevc.org/es/fisico>
- ¹⁷ www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional
- ¹⁸ Código de trabajo.
- ¹⁹ Ley de Seguridad social.
- ²⁰ <http://www.trabajo-social.com/2011/10/concepto-del-trabajo-social.html>

²¹http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

²²http://www.trabajosocialcanarias.org/uploadsarchivos/funciones_del_trabajo_social.pdf

- http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IL0Hj8tmYoJ:demos.usal.es/main/document/document.php%3FcidReq%3D12913814095%26action%3Ddownload%26id%3D%252FTema_8%252FPerfil_profesional.doc+%&cd=7&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

²³<http://www.diarioresponsable.com/portada/opinion/16976-la-intervencion-social-en-la-empresa-trabajo-social-y-rse.html>

ÍNDICE	i
PORTADA	ii
CERTIFICACIÓN	iii
AUTORÍA	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	
	1
1....TITULO	2
2....RESUMEN	3
ABSTRACT	4
3....INTRODUCCIÓN	6
4....REVISIÓN DE LITERATURA	57
5....MATERIALES Y MÉTODOS	62
6....RESULTADOS	71
7....DISCUSIÓN	75
8....CONCLUSIONES	77
9....RECOMENDACIONES	92
10...BIBLIOGRAFÍA	94
11...ANEXOS	177
ÍNDICE	