



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA
PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicóloga

Organizacional

Líneas de investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autora:

DANIELA MERCEDES MENA GALARZA

Director:

LUIS EDUARDO CEVALLOS TERNEUS, MG.

Ambato - Ecuador

Marzo 2017

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA
PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES”

Línea de investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Cevallos Terneus Luis Eduardo, Ps. Ind. Mg. f. _____

CALIFICADOR

Pazmay Ramos Segundo Gonzalo, Lic. M.A. f. _____

CALIFICADOR

Pardo Paredes Eleonor Virginia, Ps. Ind, Mg. f. _____

CALIFICADORA

Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg. f. _____

DIRECTOR ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Marzo 2017

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Daniela Mercedes Mena Galarza, portadora de la cédula de ciudadanía No 180276291-2 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL son absolutamente originales, auténticos y personales. En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones, recomendaciones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Daniela Mercedes Mena Galarza

180276291-2

AGRADECIMIENTO

En primera instancia me gustaría agradecer a Dios, por haberme dado la sabiduría, constancia, fuerza e impulso necesario para cumplir exitosamente todas las metas propuestas durante mi carrera universitaria. A mis padres por ser el motor de mi vida y guiarme siempre por el camino de justicia y verdad, por haber hecho de mí una mujer una mujer llena de virtudes y valores e inculcarme que no existe objetivo alguno que con amor, esfuerzo y pasión no se logre alcanzar. A mis adorados sobrinos, quienes con su sonrisa día a día pintan mi mundo de colores.

Un agradecimiento especial al Mg. Luis Cevallos Terneus, Mg. Eleonor Pardo Paredes y M.A. Gonzalo Pazmay Ramos por haberme brindado sus conocimientos y experiencias, siendo la guía indispensable para la realización del presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

Sin duda alguna el presente proyecto de investigación está a mis padres, hermanos y sobrinos por creer en mí y brindarme su apoyo incondicional en todo momento; a ellos, por haberme guiado por el camino de Dios y ser el pilar fundamental de mi vida.

A mi compañero de constantes luchas, aventuras y experiencias, infinitas gracias por ser mi luz y paz.

A mis maestros, por haberme compartido sus saberes y lograr con su hermosa vocación que las aulas se conviertan en mi segundo hogar.

RESUMEN

El objetivo de este proyecto de investigación es el diseño de un plan de intervención psicosocial dirigido a personas que han sufrido accidentes laborales; mediante la aplicación de estrategias que incentiven un adecuado desarrollo psicológico, social y laboral del trabajador, mejorando la calidad de vida de aquellos que han atravesado por un siniestro ocupacional que como consecuencia haya ocasionado daños físicos y emocionales severos en la persona. Para esto, fue importante comenzar con una previa indagación acerca del tema, información bibliográfica de la cual partirá el proyecto de investigación. El siguiente paso fue la aplicación de una entrevista diseñada específicamente para la población en estudio, la misma que posterior a análisis determinó la necesidad institucional de elaborar un plan de intervención basado en actividades que potencien el desempeño psicosocial de quienes han sufrido, mismo que fue validado por expertos. Por último se detallan conclusiones acerca del desarrollo del tema del proyecto de investigación y se proporcionó ciertas recomendaciones tanto para la empresa como para los trabajadores en general.

Palabras clave: Accidente laboral, plan de intervención psicosocial, salud integral.

ABSTRACT

The objective of this research project is the design of a psychosocial intervention plan aimed at people who have suffered occupational accidents; through the application of strategies that encourage an adequate psychological, social and work development of the worker, improving the quality of life of those who have been through an occupational accident as a result of severe physical and emotional damage of the person. For this, it was important to start with a previous inquiry about the subject; in addition to a bibliographic information from which the research project will start. The next step was the application of an interview which, after an analysis, it was determined the institutional need to develop an intervention plan based on activities to enhance the psychosocial performance of those who have suffered and was validated by experts. Finally, conclusions are drawn on the development of the subject of the research project and certain recommendations were provided to both, the company and the workers in general.

Key words: accident at work, psychosocial intervention plan, comprehensive health.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO.....	2
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Problema.....	3
1.2.1 Descripción del Problema.....	3
1.2.2 Preguntas Básicas.....	4
1.3 Justificación.....	5
1.4 Objetivos.....	6
1.4.1 Objetivo General.....	6

1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
1.5 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo.....	6
1.5.1 Meta.....	6
1.5.2 Hipótesis de Trabajo	6
1.5.3 Pregunta de Estudio.....	7
1.6 Variables.....	7
1.7 Delimitación Funcional	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Planificación estratégica.....	8
2.1.1 Gestión del cambio en pos de la mejora continua.....	9
2.1.2 Diseño de planes estratégicos inteligentes.....	10
2.1.3 La decisión estratégica para el enfrentamiento.....	11
2.1.4 La necesidad de la proyección en seguridad industrial	11
2.2. Seguridad Industrial – un mundo de percepciones.....	12
2.2.1 La subjetividad en el criterio de riesgo.....	12
2.2.2 Indiferencia ante el cumplimiento de políticas de seguridad Industrial.....	13
2.2.3 Implementos de seguridad industrial ¿inversión o gasto?.....	14

2.3. Accidente de trabajo.....	14
2.3.1 Verdaderas implicaciones.....	15
2.3.1.1 ¿Qué supone un accidente laboral?.....	15
2.3.1.2 Efectos de los siniestros laborales ¿obra de mala suerte?.....	16
2.3.1.3 Heridas físicas vs heridas emocionales	17
¿2.3.1.4 Impacto psicosocial del siniestro laboral.....	17
2.3.1.5 Responsabilidad compartida.....	18
2.3.2 Desarrollando una cultura de conocimiento.....	19
2.3.2.1 Desconocimiento en materia de seguridad industrial.....	19
2.3.2.2 Desinterés del impacto biopsicosocial de los siniestros laborales..	20
2.4 Discapacidad.....	20
2.4.1 Una Lucha por la igualdad de oportunidades.....	21
2.4.1.1 Discapacidad – condición generadora de discriminación.....	21
2.4.1.2 Inclusión social – una responsabilidad de todos.....	22
2.4.1.3 Responsabilidad social como medio de reinserción social.....	22
2.4.2 Deberes y derechos de las personas con discapacidad por accidente laboral.....	23
2.4.2.1 Auditorías como medio de cumplimiento de garantías laborales...	23
2.4.2.2 Implicaciones jurídicas del empleador frente al accidente laboral..	24

2.4.2.3 Ética en seguridad industrial.....	25
2.5 Rehabilitación ocupacional.....	26
2.5.1 Importancia de la rehabilitación ocupacional como política de gestión humana.....	27
2.5.2. Normativa en prevención e intervención de riesgos laborales.....	27
2.5.3. Intervención psicosocial posterior al accidente laboral.....	29
2.5.4. Rehabilitación ocupacional integral.....	30
2.5.5. Resiliencia ante el percance de trabajo.....	31
CAPÍTULO III.....	32
METODOLOGÍA.....	32
3.1 Metodología de investigación (alcance/nivel, tipo de diseño y enfoque/modalidad).....	32
3.1.1 Método aplicado.....	33
3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.2.1 Descripción de la Entrevista.....	34
3.3 Población y Muestra.....	36
3.4 Procedimiento Metodológico.....	37
CAPÍTULO IV.....	39
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	39

4.1 Análisis de resultados.....	39
4.1.1 Análisis del perfil de discapacitados.....	40
4.1.2 Análisis de Entrevistas a Trabajadores con Discapacidad de la Empresa Plasticaucho S.A.....	47
CAPÍTULO V.....	60
DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	60
5.1 Plan de intervención psicosocial dirigido a trabajadores que han sufrido accidentes laborales.....	60
5.2 Exposición del Plan de Intervención Psicosocial Dirigido a Trabajadores que han Sufrido Accidentes Laborales.....	62
5.3 Validación de la propuesta.....	70
CAPÍTULO VI.....	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
6.1 Conclusiones.....	71
6.2 Recomendaciones.....	73
BIBLIOGRAFIA.....	75
GLOSARIO.....	77
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 3.1: Escalas de Respuesta.....	35
Tabla 3.2: Detalle de la Población.....	36
Tabla 4.1: Perfil Discapacitados.....	40
Tabla 4.2: Análisis de Entrevistas (cuadro sintetizado).....	47
Tabla 5.1: Plan de Intervención Psicosocial.....	62

INTRODUCCIÓN

A través de los años, varias empresas han instaurado una cultura de seguridad industrial; sin embargo, muchas otras no se han interesado por este tema, y es por esto que se han producido accidentes laborales de varios tipos. Por lo tanto, en la actualidad organismos gubernamentales, han implementado leyes y normativas dirigidas hacia todas las instituciones; velando por la salud de los trabajadores independientemente de la actividad que realicen.

En el capítulo I, se plantea la propuesta de trabajo, los antecedentes investigativos, el problema, las preguntas básicas, la justificación, el objetivo general y específicos, la pregunta de estudio, variables y delimitación funcional.

El capítulo II, muestra el marco teórico, o la fundamentación teórica acerca del tema de investigación.

En el capítulo III, se detalla la metodología de investigación, el método aplicado, las técnicas e instrumentos, las características de la población y los procedimientos metodológicos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, acompañado de su respectivo análisis.

En el capítulo V, se presenta el plan de intervención psicosocial diseñado en esta investigación; y, por último, en el capítulo VI, se emiten conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación; también se presenta bibliografía y glosario, así como anexos.

CAPÍTULO I

Planteamiento de la propuesta de trabajo

1.1 Antecedentes

En cuanto a investigaciones elaboradas acerca de temas relacionados a los accidentes laborales, se han podido encontrar únicamente trabajos desarrollados en base a la prevención de los mismos o a la disminución de riesgos laborales. Sin embargo, no se han hallado temas en donde se diseñen intervenciones psicosociales para ser ejecutadas en trabajadores que hayan sido víctimas de accidentes laborales. Por otro lado, también se observaron investigaciones en base a la reincorporación del trabajador a sus tareas laborales, pero no proyectos en donde se tomen en cuenta el desarrollo o el mejoramiento de la vida social y familiar del trabajador; es decir, métodos que ayuden e incentiven positivamente al trabajador en el área psicológica, pues como consecuencia de un accidente profesional, las personas sufren también daños psicológicos y la empresa puede ayudar o contribuir en su mejora, muy aparte de las obligaciones que tengan en cuanto a seguridad industrial, esto se denomina responsabilidad social.

1.2 Problema

Dentro de toda empresa existen riesgos, independientemente de la actividad a la que se dedique; pues dependiendo de su actividad profesional éstos únicamente variarían, pero están siempre presentes en toda organización; y, si la empresa no mantiene un adecuado control y prevención, es muy probable que puedan producirse accidentes o enfermedades profesionales. Es así, que es importante mencionar que se han producido varios accidentes laborales dentro de la empresa Plasticaucho S.A., de los cuales en la actualidad se cuenta un número de cinco trabajadores, víctimas de accidentes laborales.

1.2.1 Descripción del problema

En el Ecuador muchas empresas no consideran las recomendaciones necesarias para evitar accidentes laborales y su posterior tratamiento. El impacto psicosocial que genera para un trabajador, el haber sufrido incapacidad ya sea parcial o total, es considerable, y no existen los procedimientos adecuados para su reinserción laboral. En caso de haber sido reincorporados a su empresa, no hay una adecuada intervención psicológica ni social, que permita al colaborador de la organización volver a su vida de antes, independientemente de las consecuencias derivadas del accidente profesional.

Es por ello que se ha considerado en concordancia con Henao (2009), imperativo que se desarrollen planes de acción enfocados a crear estrategias

que permitan brindar una intervención psicológica y social oportuna a la población trabajadora afectada.

1.2.2 Preguntas Básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

El problema nace a partir de detectar la inexistencia de planes de intervención psicosocial para aquellos trabajadores que han sufrido accidentes de carácter laboral con resultados de incapacidad permanente parcial y permanente total, los mismos que generan alteraciones de carácter psicológico y social tales como: baja autoestima, disminución de productividad, desempleo, entre otros.

¿Por qué se origina?

Se origina por la falta de gestión de las empresas con respecto a investigar los efectos psicosociales que generan el haber sufrido un accidente laboral en el trabajador.

¿Dónde se origina?

Plantas de Producción de PLASTICAUCHO S.A.

¿Qué lo origina?

No aplica

¿Cuándo se Origina?

No aplica

¿Dónde se detecta?

No aplica

1.3 Justificación

El tema del presente proyecto de investigación se justifica debido a que es un tema de interés para el sector empresarial, tomando en cuenta que dentro de los objetivos primordiales de la Gestión de Talento Humano se encuentra velar por el bienestar biopsicosocial del trabajador; además posee gran importancia en cuanto a Seguridad Industrial, puesto que, todas las empresas tienen como obligación enfocar su atención en la prevención de riesgos laborales, y muy pocas organizaciones han logrado cumplir con estas leyes. Cabe recalcar que son escasas las instituciones que han concientizado en cuanto a la intervención en los trabajadores, posterior a cualquier accidente laboral ocurrido. Por lo tanto el diseño de un plan de intervención psicosocial dirigido a personas que han atravesado accidente derivados de la actividad profesional es un tema innovador. La factibilidad del presente estudio se basa en que puede ser de gran utilidad no solo para la empresa Plasticaucho S.A., sino también para toda empresa que haya experimentado accidentes laborales y desee ejecutarlo dentro de su planeación de seguridad ocupacional.

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivo General

- Diseñar un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos sobre el impacto psicosocial que generan los accidentes de trabajo.
- Diagnosticar el impacto psicosocial de las personas con discapacidad por accidente laboral.
- Estructurar un esquema de los elementos que conforman el plan de intervención psicosocial.
- Valorar el plan de intervención psicosocial.

1.5 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo

1.5.1 Meta:

Disponer de un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales, enfocado a brindar estabilidad emocional, así como una adecuada reinserción del trabajador a su lugar de trabajo y a la sociedad en sí.

1.5.2 Hipótesis de trabajo:

No aplica

1.5.3 Pregunta de estudio:

No aplica

1.6 Variables

- Variable independiente: Plan de intervención psicosocial.
- Variable dependiente Personas que han sufrido accidentes laborales.

1.7 Delimitación funcional

¿Qué será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

- Brindar a los trabajadores que han sufrido accidentes laborales y presentan incapacidad de tipo permanente parcial y permanente total, herramientas necesarias para alcanzar una reinserción laboral óptima, a través de un plan de intervención.

¿Qué no será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

No aplica

CAPÍTULO II

Marco Teórico

Introducción

Para el desarrollo del marco teórico del presente tema de investigación “Diseño de un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales”, se tomó en consideración enfoques teóricos, tales como: psicología general y seguridad industrial; a través de autores como: James R. Evans, Charles G. Morris, Sergio Meza Sánchez, Josué Salgado Benítez, Martha Alles, Francisco Ruiz Rodríguez, entre otros. Cuya condensación a sus criterios permitió establecer las líneas gruesas para los siguientes temas principales: planificación estratégica, seguridad industrial, accidentes de trabajo, discapacidad y rehabilitación ocupacional.

2.1. Planificación estratégica

Dentro de la línea de estudio o tema principal denominado Planificación Estratégica, se estudiarán temas relacionados a: gestión del cambio en pos de la mejora continua, diseño de planes estratégicos inteligentes, la decisión

estratégica para el enfrentamiento y la necesidad de la proyección en seguridad industrial. Para esbozar estos temas, se tomó el criterio de autores como: James R. Evans, William Lindsay, Alessandro Comai, Joaquín Tena Millán y Martha Alles, los mismos que se desarrollan a continuación:

2.1.1. Gestión del cambio en pos de la mejora continua

En el contexto empresarial ecuatoriano se plantean escasas preguntas sobre la calidad y el liderazgo en el mercado productivo; realidad que se relaciona directamente con la desestimación bajo la cual la cultura local se desarrolla en temas relacionados a gestionar ajustes que le permitan a la organización responder a las necesidades cambiantes del entorno; y, cuyo objetivo se centre en proporcionar mayor eficacia y eficiencia en el servicio otorgado a sus clientes sean estos internos o externos; centrándose en la creación de una organización del trabajo que gire alrededor de una visión y misión capaz de comprometer a un grupo de personas en el logro de metas.

Al respecto Evans y Lindsay (2000) postulan: “La planeación estratégica de los negocios debe impulsar el logro de la calidad en toda la organización y el liderazgo en el mercado” (p. 128). Con referencia a lo anterior se afirma la importancia que posee para las organizaciones el cuestionarse interrogantes en torno al diseño oportuno de estrategias que fomenten la mejora continua de sus procesos, productos y servicios, con el objetivo de sobresalir dentro del mercado dinámico y competitivo en el cual se desarrollan, logrando con esto posicionarse en la cúspide empresarial.

2.1.2. Diseño de planes estratégicos inteligentes

Contar con una planificación estratégica diseñada en base a las necesidades de la organización es de vital importancia; sin embargo, los planes de acción desarrollados en el contexto son difusos y extensos, escenario que genera un impacto negativo en el desarrollo de la planeación programada para la empresa, pues al existir incertidumbre por parte del personal con respecto a las acciones a ejecutarse, los tiempos estimados, la utilización de recursos, entre otros puntos clave; se obstaculiza la trayectoria necesaria para el logro de las metas establecidas. En este sentido Alles (2015) sostiene que “una vez que se cuenta con un diagnóstico, se eleva a la máxima conducción de la organización, con la cual se discuten los caminos a seguir a partir de allí” (p. 63). Así, se ratifica la importancia de realizar una investigación detallada, respecto a la situación actual de la organización, con la finalidad de diseñar planes de acción concretos tomando las mejores decisiones en cuanto a éste, que le permitan al personal tener una visión clara del camino por el cual debe transitar para la obtención exitosa de objetivos organizacionales.

2.1.3. La decisión estratégica para el enfrentamiento

El medio empresarial frente a los desfases existentes en cuanto al diseño de planes estratégicos correctamente elaborados, se encuentra en una búsqueda constante de construir el trayecto más adecuado para su prosperidad con el objetivo de saborear recetas exitosas que contribuyen a la consecución de resultados, situaciones o estados que la organización pretende alcanzar en un periodo de tiempo específico, a través del uso óptimo

de los recursos con los que dispone. Es así que Comai y Tena (2004) manifiestan: “La dirección estratégica es un proceso de reflexión y de acción que implica la realización de un esfuerzo que emplea personas y métodos con el propósito de establecer cuál es la mejor trayectoria futura para la empresa” (p. 15). En definitiva, la bonanza por la cual se caracterice la empresa, dependerá directamente de las decisiones en cuanto a las estrategias sobre las cuales caminará la organización, por ejemplo en el tema de seguridad ocupacional como se detalla a continuación.

2.1.4. La necesidad de la proyección en seguridad industrial

Las múltiples propuestas del contexto empresarial en cuanto a planificación estratégica, permiten determinar que las organizaciones evitan comprometerse a largo plazo en temas relacionados a Seguridad Industrial, manifestándose la presencia de una desestimación de aspectos relacionados al bienestar integral del trabajador; situación que se ve reflejada en datos estadísticos alarmantes con respecto a la ocurrencia de siniestros laborales; realidad que afecta no solo a la empresa y a su colaborador, sino a la sociedad en sí. Sobre la base de las ideas expuestas Evans y Lindsay (2000) señalan que “las empresas deben hacer compromisos a largo plazo relacionados con interesados clave: clientes, empleados, proveedores, accionistas, público y comunidad” (p. 126). De ahí que, en la actualidad, si bien se aprecia una tendencia por parte de las organizaciones en cuanto a proponer modificaciones en seguridad industrial u otras áreas que satisfagan las necesidades y expectativas de su talento humano y por ende de la sociedad

en la cual se desarrollan; dicha predisposición es un tema que aún requiere de un exhaustivo trabajo.

2.2. Seguridad industrial – un mundo de percepciones

El tema principal denominado Seguridad Industrial; enfocado desde múltiples percepciones, estudia temas relacionados a: la subjetividad en el criterio de riesgo; indiferencia ante el cumplimiento de políticas de seguridad industrial e implementos de seguridad industrial. Para delinear estas líneas de estudio, se tomó en consideración los criterios de autores como: José María Gómez Gras, Sergio Meza Sánchez y Josué Salgado Benítez, los mismos que se desarrollan a continuación:

2.2.1. La subjetividad en el criterio de riesgo

El criterio de riesgo que genera una normativa se encuentra directamente relacionado a la subjetividad de cada individuo; en este sentido, la percepción frente a la posibilidad de que se produzca un contratiempo dentro del ámbito laboral, variará de persona a persona según las funciones que ésta ejecute; sin embargo, dentro de toda organización se hace indispensable que todos sus miembros conozcan y apliquen la legislación respecto a seguridad industrial con el objetivo de mantener un desempeño laboral óptimo. En este sentido Salgado (2010) refiere que “para poder tomar decisiones sobre seguridad e higiene industrial en cualquier sistema productivo es necesario conocer las leyes, reglamentos y normas, así; como

las diferentes dependencias de donde emanan y que se encargan de regular su aplicación adecuada” (p. 17). En definitiva, si bien existe una amplia gama de criterios de riesgo, según la naturaleza de la actividad laboral ejecutada, es necesario que la normativa respecto a los mismos, sea de conocimiento global para todos y cada uno de los colaboradores de la organización, para de esta manera lograr su adecuado cumplimiento.

2.2.2. Indiferencia ante el cumplimiento de políticas de seguridad industrial

La inexistencia de un criterio de riesgo plenamente formado, fomenta que en las empresas ecuatorianas se presenten continuamente accidentes laborales; dicha situación se encuentra estrechamente relacionada con la ausencia de un auténtico cumplimiento de políticas preventivas de accidentes profesionales, realidad que oscurece la sensación de bienestar por parte de los trabajadores en temas relacionados a la seguridad bajo la cual se encontrará sujeto el desarrollo de sus funciones laborales. Al respecto Meza (2010) postula: “La seguridad industrial es la especialidad profesional que se en carga de reducir o evitar accidentes de los trabajadores en su trabajo” (p. 10). Por lo tanto, se hace necesario que las organizaciones prioricen la creación, aplicación, control y seguimiento de estrategias encaminadas a gestionar la salud preventiva de su personal, a fin de reducir considerablemente la ocurrencia de siniestros laborales dentro del sistema empresarial del país, para lo cual se puede gestionar la implementación de implementos de seguridad ocupacional.

2.2.3. Implementos de seguridad industrial ¿inversión o gasto?

El medio empresarial al no poseer una cultura organizacional comprometida con el pleno cuidado de la integridad de su personal, desatiende la importancia de brindarles implementos de seguridad industrial, refiriéndose a los mismos como un gasto innecesario y no como una inversión enfocada a brindar a más de protección física; la sensación psicológica de seguridad, situación que influye directamente en el desempeño y la satisfacción laboral del personal. Ante lo previamente mencionado Gómez (1997) menciona que, “las estrategias son la asignación prioritaria de los recursos manejados por el empresario, para alcanzar una posición competitiva más ventajosa en el mercado” (p. 92). En definitiva, es necesario que las organizaciones reflexionen sobre la relevancia de brindar a sus colaboradores herramientas de protección personal, con la finalidad de proporcionarles condiciones de trabajo seguras; que generen bienestar en el personal, impidiendo que sucedan accidentes o enfermedades profesionales; lo cual influirá directamente en su productividad y por ende en el desempeño global de la empresa.

2.3. Accidentes de Trabajo

Dentro de la línea de estudio denominada Accidentes de Trabajo, se estudiarán dos temas principales. El primero se enfocará a estudiar las verdaderas implicaciones que estos acarrearán, desprendiéndose del mismo

subtemas tales como: ¿qué supone un accidente laboral?; siniestros laborales ¿obra de mala suerte?; heridas físicas vs heridas emocionales, impacto psicosocial del siniestro laboral; y, responsabilidad compartida. El segundo resaltaré la importancia de desarrollar una cultura de conocimiento, subdividiéndose en temas relacionados al: desconocimiento en materia de seguridad industrial; y, desinterés del impacto biopsicosocial de los siniestros laborales.

Todos estos, respaldados en criterios de autores como: Josué Salgado Benítez, Charles Morris, Albert Maisto, Francisco Ruiz Rodríguez y el Consejo Directivo del IESS; los mismos que se desarrollan a continuación:

2.3.1. Verdaderas Implicaciones

2.3.1.1. ¿Qué supone un accidente laboral?

Las empresas locales pasan por alto la aplicación y regulación de normativa de seguridad industrial; por ello se hace necesario que las entidades gubernamentales a más de ejecutar auditorías de riesgos de trabajo; diseñen planes de entrenamiento constantes enfocados a difundir información relacionada al tema en estudio, a fin de evitar la ocurrencia de siniestros laborales. En este sentido, el Consejo Directivo del IESS determina en la Resolución 390 Art. 6, (2010) lo siguiente:

Se entiende por accidente de trabajo a todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al trabajador lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena, así como el que sufiere el colaborador al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. (p. 5).

Por consiguiente, se torna de significativa relevancia para las organizaciones, fomentar una cultura laboral enfocada en capacitar teórica y prácticamente al personal en temas relacionados a seguridad laboral, con el fin de prevenir cualquier tipo de siniestro laboral que pueda darse en la empresa.

2.3.1.2. Efectos de los siniestros laborales ¿obra de mala suerte?

Las consecuencias de los accidentes laborales se ven como obra de mala suerte; aun cuando, se evidencia que los mismos son el resultado de un conjunto correlativo de sucesos provocados por actos humanos inseguros, condiciones peligrosas y hechos fortuitos; desencadenando en el afectado, efectos irreparables como es la incapacidad física, la misma que influye de forma directa sobre el desempeño biopsicosocial del individuo. En este sentido el Consejo Directivo del IESS dictamina en la Resolución 390 Art. 38 (2010) lo siguiente:

La incapacidad permanente parcial, es aquella que produce en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una merma de la integridad física del trabajador y su aptitud para el trabajo mientras que la incapacidad permanente total, inhibe al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de la profesión u oficio habitual. (p. 12).

En definitiva, los accidentes de trabajo al influir de forma significativa en la facultad del trabajador para desempeñar sus funciones, requieren de una profunda reflexión sobre sus principales causas y consecuencias, dado

que, una verdadera concientización es la única manera de reducir o evitar percances laborales, que llegue a afectar tanto física como emocionalmente.

2.3.1.3. Heridas físicas vs heridas emocionales

Posterior a la ocurrencia del siniestro laboral, los afectados manifiestan que las lesiones emocionales duran más tiempo en restablecerse que las físicas, debido a que el impacto psicológico generado es de alta intensidad y duración, ocasionando un estado de constante vulnerabilidad frente a los estímulos directa o indirectamente relacionados con el penoso acontecimiento. Ante esto Ruiz (2010) postula que “las lesiones físicas derivadas de los accidentes de trabajo se acompañan de “heridas” en el órgano mental o psíquico y, con frecuencia, estas heridas en la actividad emocional demoran más tiempo en sanar que las físicas” (p. 39). En conclusión, el impacto físico que conlleva el haber atravesado un accidente laboral implica un traumatismo significativo de la esfera psicológica y afectiva del trabajador, la cual al ser la más afectada, demanda de una principal atención con respecto a su tratamiento, pues del mismo dependerá alcanzar un nivel óptimo en cuanto al daño psicosocial que pudo haber ocasionado el accidente profesional.

2.3.1.4. Impacto psicosocial del siniestro laboral

El desinterés con el cual es percibido el tratamiento oportuno de los efectos psicosociales que genera un accidente laboral, da como resultado la

presencia de crisis de adaptación social en el personal afectado; situación que dificulta la inclusión social y reinserción laboral de dicha población. Sobre el asunto Ruiz (2010) afirma:

La situación de discapacidad se entiende como el conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno. (p. 69).

De modo que es responsabilidad tanto de los trabajadores como de las organizaciones, brindar a su personal afectado herramientas de adaptación psicológica y social minuciosamente estudiadas, con el objetivo de desarrollar y fortalecer sus relaciones interpersonales.

2.3.1.5 .Responsabilidad compartida

En el contexto empresarial ecuatoriano, se le atribuye principalmente la responsabilidad frente a un accidente laboral a las empresas, esta situación genera pros y contras en las relaciones laborales, pues si bien presionan a las empresas en temas relacionados a la implantación de normativa de seguridad que fomente un trabajo digno; exime a los trabajadores de toda responsabilidad en cuanto a la ocurrencia de accidentes laborales. Sobre la base de las ideas expuestas Morris y Maisto, (2010) sostienen que “existe una tendencia a atribuir nuestros éxitos a nuestros esfuerzos o cualidades y nuestros fracasos a factores externos” (p. 461). Es por esto que es de suma importancia que frente a un accidente laboral, exista una auténtica responsabilidad compartida así como transparencia en cuanto a la

información otorgada durante la investigación del siniestro, con el objetivo de crear una cultura organizacional, donde tanto la parte empleadora como trabajadora sean plenamente conscientes de su nivel de participación en dicho proceso.

2.3.2. Desarrollando una cultura de conocimiento

2.3.2.1. Desconocimiento en materia de seguridad industrial

Los trabajadores tienen escasa consciencia de las consecuencias de los siniestros profesionales, hasta el punto de desconocer la denominación y concepto formal de los mismos. En este sentido es de suma importancia recalcar información relativa al tema en estudio, como lo es aquella proporcionada por el Consejo Directivo del IESS, el cual establece en la Resolución 390 Art. 19, (2010) lo siguiente: “los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los trabajadores: a) Incapacidad Temporal; b) Incapacidad Permanente Parcial; c) Incapacidad Permanente Total; d) Incapacidad Permanente Absoluta; y, e) Muerte” (p. 8). En definitiva, la necesidad de capacitación en materia de seguridad industrial, es una responsabilidad que le compete tanto a empleadores como a colaboradores, puesto que un trabajador con altos niveles de conocimiento respecto a los potenciales efectos de un accidente laboral, generará en los mismos un auténtico sentimiento de concientización, el cual determinará una significativa reducción respecto a la ocurrencia de siniestros.

2.3.2.2. Desinterés del impacto biopsicosocial de los siniestros laborales

En el contexto existe desconocimiento de los efectos perjudiciales de los accidentes de trabajo; esta situación posee un impacto negativo en el desempeño empresarial, al tomar en cuenta que si las organizaciones no cuentan con un personal consciente respecto a las repercusiones biopsicosociales que ocasionan los siniestros laborales, éstos no tomarán las medidas preventivas y correctivas necesarias para llevar a cabo sus funciones de forma segura. Al respecto Salgado (2010) señala que “los accidentes laborales producen ausencias en el trabajo, disminuyendo la productividad, lo cual a su vez repercute en forma negativa en el desarrollo del país” (p. 15). Estas consideraciones permiten determinar la vital importancia que supone para las empresas el realizar una difusión oportuna de información relacionada a los efectos nocivos que generan los accidentes de trabajo como por ejemplo las discapacidades, a fin de generar en el personal una reflexión profunda sobre la forma correcta de realizar su trabajo.

2.4. Discapacidad

La línea de estudio denominada Discapacidad, estudiará dos temas principales enfocados a: La lucha por la igualdad de oportunidades, la cual se enfocará a desarrollar temas como: discapacidad – condición generadora de discriminación, inclusión social – una responsabilidad de todos y responsabilidad social como medio de reinserción laboral. Así como a los deberes y derechos de las personas con discapacidad por accidente laboral, del cual se desprenderán subtemas relacionados a: auditorías como medio de

cumplimiento de garantías laborales, implicaciones jurídicas del empleador frente al accidente laboral y ética en seguridad industrial.

Para su desarrollo teórico, se tomó en consideración el criterio de autores como: Sergio Meza Sánchez, Charles Morris, Albert Maisto y el Consejo Directivo del IESS; los mismos que se desarrollan a continuación:

2.4.1. Una lucha por la igualdad de oportunidades

2.4.1.1. Discapacidad – condición generadora de discriminación

El medio busca lograr la inclusión social y laboral de las personas con incapacidad por accidente laboral, mediante formas de enfrentamiento que en ocasiones devengan en escenarios de conflicto, pues las personas que no han sufrido accidentes laborales miran con desdén y menosprecio a quienes han padecido esos infortunios. Sobre la base de las ideas expuestas, Ruiz (2010) afirma:

La discapacidad puede enfocarse básicamente como una condición que genera discriminación, desde la valoración que se da a la vida de las personas con discapacidad, como el resultado de una construcción social, relacionada con las capacidades, las habilidades y la diversidad funcional. (p. 69).

En síntesis, se puede determinar que la integración de las personas con incapacidad por accidente laboral al ámbito social y laboral, es responsabilidad de todos quienes conforman la colectividad local, puesto que de esta depende el crear una cultura de empatía, respeto y sentido de humanidad.

2.4.1.2. Inclusión social – una responsabilidad de todos

La cultura local interviene en la forma de percibir a las personas con incapacidad por accidente laboral, dentro de este marco se hace necesario palpar una participación activa por parte de la sociedad en cuanto a la aplicación de políticas de inclusión social que le permitan al país convertirse en un referente en el tema, de allí que en el Ecuador el 70% de las empresas en la actualidad cumple la norma de contratación progresiva del 4% de profesionales con discapacidad, según el Consejo Nacional de Discapacidades. Al respecto Morris y Maisto (2014) postulan: “la conducta o características reales, imaginadas o inferidas, de otras personas influyen en los pensamientos, sentimientos y conductas de un individuo” (p. 427). Por consiguiente, las acciones positivas enfocadas a la integración social, son pilar fundamental para que ésta y las futuras generaciones, desarrollen una sociedad que garantice los derechos y una vida digna de las personas con discapacidad que los permita reintegrarse a la actividad laboral.

2.4.1.3. Responsabilidad social como medio de reinserción laboral

Pese a considerarse a la reinserción laboral un tema en vía de desarrollo, la reacción de las empresas frente a las personas con incapacidad por accidente laboral, ha sufrido una considerable transformación, tal es el caso que en el Ecuador alrededor de 80.000 personas con discapacidad trabajan en empresas públicas y privadas, según el Consejo Nacional de

Discapacidades; realidad que ilumina el panorama de dicha población en cuanto a reinserción laboral, materia en vía de desarrollo. Como complemento se cita a Morris y Maisto (2014) quienes postulan que “una actitud al ser una organización relativamente estable de creencias, sentimientos y tendencias hacia algo o alguien a menudo influye en nuestra conducta” (p. 464). Por tal razón se puede determinar que en toda institución, sea pública o privada se debe fomentar una cultura de responsabilidad social, la cual debe asumir plenamente una actitud de compromiso con las personas con discapacidad, que garantice sus deberes y derechos así como la diversidad como un valor empresarial

2.4.2. Deberes y derechos de las personas con discapacidad por accidente laboral

2.4.2.1. Auditorías como medio de cumplimiento de garantías laborales

En el mundo empresarial se desestima la aplicación y seguimiento de normativa de seguridad industrial, por ello se hace necesario que las entidades creadoras y reguladoras de las mismas, garanticen a los trabajadores y empleadores seguridad laboral mediante acciones y programas de auditorías; a fin de brindar protección oportuna tanto al personal de la organización como a sus familias en las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo. Con referencia a los antes mencionado, Meza (2010) manifiesta:

La seguridad industrial es un recurso con el que se debe contar dentro de una organización, y esta no debe entenderse simplemente como la ausencia de

peligro, sino como un estado completo del bienestar físico, mental y social que permite el desarrollo del ser humano. (p. 10).

En definitiva, el contexto empresarial debe reflexionar con respecto a la importancia de implementar acciones que fomenten la seguridad integral de su talento humano no solo por los problemas legales que podría tener la empresa, sino también al tomar en cuenta que un personal satisfecho laboralmente, será un empleado comprometido en la obtención de objetivos empresariales.

2.4.2.2. Implicaciones jurídicas del empleador frente al accidente laboral

Dentro de las organizaciones, existe un alto índice de incumplimiento de las garantías con las que cuentan las personas que han sufrido accidentes laborales, aun cuando es de conocimiento jurídico las implicaciones legales y morales que ocasionan hacer caso omiso de los derechos propios de los accidentados. Sobre el asunto el Consejo Directivo del IESS dictaminó en la Resolución 390 Art. 16, (2010) lo siguiente:

En el caso del trabajador que hubiere sufrido accidente de trabajo, la empresa empleadora en donde sufrió el siniestro deberá reintegrarlo a su puesto de trabajo original o reubicarlo en otro puesto acorde a su nueva capacidad laboral, si fuere necesario. (p.7).

En conclusión, el cumplimiento de los derechos con los que cuentan los trabajadores accidentados, es un deber ineluctable que las organizaciones deben cumplir, de forma especial en lo referente a adaptar el trabajo a la nueva situación psicofísica del accidentado, el mismo que fomente cultura

empresarial comprometida con el bienestar de su talento humano y un trabajo digno al personal accidentado.

2.4.2.3. Ética en seguridad industrial

Como punto adicional cabe recalcar la presencia de sesgos de información sobre el contexto en el cual se desarrollaron los accidentes laborales, por ello se hace necesario que las entidades gubernamentales dedicadas a realizar las investigaciones correspondientes, desarrollen dicho proceso de forma objetiva e imparcial. Al respecto el Consejo Directivo del IESS determina en la Resolución 390 Art. 20, (2010):

Una vez receptado el aviso de accidente de trabajo y los documentos habilitantes, la unidad provincial procederá a calificar el siniestro laboral, entrevistando para tal efecto al trabajador afectado, a fin de generar los informes correspondientes para el para el otorgamiento o negación de las prestaciones a los afiliados sujetos al Seguro General de Riesgos del Trabajo. (p. 8).

Por consiguiente, la indagación formal de las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo los accidentes laborales deberá efectuarse de forma ética y profesional, con el objetivo de tomar decisiones válidas y justas en base a información confiable, para de este modo intervenir o rehabilitar laboralmente a los trabajadores.

2.5. Rehabilitación ocupacional

Dentro de la línea de estudio o tema principal denominada Rehabilitación Ocupacional se estudiarán temas relacionados a: Importancia de la rehabilitación ocupacional como política de gestión humana, intervención psicosocial posterior al accidente laboral, rehabilitación ocupacional integral y resiliencia ante el percance de trabajo. Para bosquejar estos temas, se tomó el criterio de como: Francisco Ruíz Rodríguez y José María Gómez Gras, los mismos que se desarrollan a continuación: En cuanto a la terapia o rehabilitación ocupacional Kielhofner (2004) menciona que es capaz de preservar y desarrollar o mejorar aquellas capacidades que han perdido su funcionamiento, en personas que ha sufrido accidentes o enfermedades. Permite que estas personas regeneren sus capacidades físicas, psíquicas y mentales. La inactividad que llegan a tener las personas, puede ocasionar estrés, depresión entre otras, las cuales pueden ser eliminadas o reducidas por la terapia ocupacional; permitiendo así que la persona no llegue al punto de la invalidez y disminuir el tiempo de convalecencia que pueda llegar a tener la persona en cuestión.

Por otro lado, Ruiz (2010) citando a la Organización Mundial de la Salud, OMS, señala que la rehabilitación son todas las medidas de tipo social, educativo y laboral, que permiten devolver a la persona la mayor parte de la capacidad afectada o mejorar otras para que se vuelva más independiente. A parte, la rehabilitación permite reducir el impacto de las consecuencias de los accidentes o de la discapacidad y de esta manera reinsertar a la persona socialmente. La rehabilitación no solo es para que la persona pueda adaptarse

con facilidad a su entorno, sino también es intervenir en el entorno de la persona para que su integración se dé de la mejor manera

2.5.1. Importancia de la rehabilitación ocupacional como política de gestión humana

En el contexto existe una desestimación en cuanto a la creación, aplicación y seguimiento de planes de rehabilitación ocupacional; tal es el caso, que en las principales entidades del país, no se cuenta con políticas de gestión humana destinadas a brindar una intervención psicosocial oportuna enfocada al personal que ha sufrido accidentes laborales. Sobre la base de las ideas expuestas Ruiz (2010) postula:

Los accidentes de trabajo en general, se acompañan de la pérdida de la función de una parte del cuerpo o de un órgano, lo que ocasiona una alteración importante de la autoimagen, del autoconcepto y de su visión de sí mismo como trabajador capaz de generar recursos para el logro de sus metas. (p. 43).

En definitiva, se corrobora la importancia de plantear estrategias destinadas a brindar bienestar físico, psicológico y social en quienes han enfrentado siniestros laborales.

2.5.2. Normativa en Prevención e intervención de Riesgos Laborales

No solo las empresas efectúan labores que contribuyan a la prevención o intervención de riesgos laborales, sino también existen instituciones estatales que implementan actividades que permitan mejorar la seguridad

ocupacional de las organizaciones; tal como se señala en el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, en el Capítulo I, denominado Generalidades sobre el seguro general de riesgos del trabajo, Artículo 1

Naturaleza:

De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral. (p.2).

Es así, que para cualquier empresa es necesario conocer e instruirse acerca de la nueva normativa en cuanto a prevención de riesgos laborales, pues permite obtener nuevos métodos en cuanto a riesgos laborales, evitando futuros problemas dentro de su lugar de trabajo.

Por otro lado, las mismas entidades o instituciones del Estado, tiene el derecho y la obligación de velar por la seguridad y bienestar de los trabajadores de todas las empresas, por lo tanto pueden y deben controlar la aparición de riesgos así como también el manejo de todos los recursos de una organización. Como sustento de lo señalado, en el Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, en el Capítulo III, denominado Del Accidente de Trabajo, Artículo 11 Monitoreo y Análisis; se menciona que:

La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del Trabajo, por si misma o a petición expresa de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrá monitorear el ambiente laboral y condiciones de trabajo. Igualmente podrá analizar sustancias tóxicas y/o sus metabolitos en fluidos biológicos de trabajadores expuestos. Estos análisis servirán para la prevención de riesgos en accidentes de trabajo y enfermedad profesional u ocupacional. (p. 8).

Por lo tanto, el análisis de todos los factores de riesgo es una forma de prevención tanto de la aparición de riesgos laborales, así como también de que lleguen a ocurrir accidentes laborales o enfermedades profesionales en una empresa; que puedan afectar a la salud y bienestar de los trabajadores, y también a la productividad de la organización.

2.5.3. Intervención psicosocial posterior al accidente laboral

La escases de estrategias organizacionales encaminadas a lograr objetivos relacionados a la intervención psicosocial posterior al accidente laboral, refleja la presencia de una cultura condicionada a brindar atención de carácter específicamente preventiva, la cual aísla la importancia de brindar al accidentado un tratamiento oportuno póstumo a la ocurrencia del infortunio.

En relación a lo mencionado Gómez (1997) alega: “una estrategia representa un camino trazado para alcanzar las metas fijadas previamente por el empresario” (p. 92). En virtud de lo cual, cabe señalar la trayectoria por la cual debe atravesar la organización en pos del logro de objetivos, debe ser un acto creativo que comprenda decisiones enfocadas a satisfacer integralmente las demandas existentes de cada uno de los elementos constitutivos de la empresa.

Ruiz (2010), menciona que es necesario intervenir de manera racional sobre algún tema en particular; como por ejemplo, si una persona es víctima de un accidente y como consecuencia ha sido amputado algún miembro del mismo; un tiempo después se debe hacer entender a la persona que ya no

está enfermo, que los efectos de la amputación han desaparecido y que ya se encuentra sano pero tiene una limitación física como consecuencia de su accidente o enfermedad, con lo cual puede seguir desarrollándose en cualquier ámbito. Por otra parte, se puede dar una reorganización del proyecto de vida de la persona, trazando nuevos objetivos, teniendo en cuenta sus intereses y también los recursos con los que cuenta y que permitan comenzar su nuevo proceso de vida.

2.5.4. Rehabilitación ocupacional integral

Las empresas locales desatienden el aspecto psicológico durante la rehabilitación ocupacional del accidentado, centrándose específicamente en aspectos relacionados a la estabilidad física, por ello se hace necesario la creación de planes de acción enfocados a brindar una intervención integral, que genere además bienestar psicológico y social en la población en estudio.

Al respecto Ruiz (2010) afirma:

Cada vez es más importante la necesidad de atención de los aspectos emocionales que acompañan a los accidentes laborales, debido a que con frecuencia la salud física se recupera antes que las “heridas” psicológicas, siendo el periodo de incapacidad laboral el tiempo propicio para recuperar la funcionalidad de los órganos afectados y estabilizar los mecanismos adaptativos de la mente. (p. 47).

En conclusión, es necesario que las organizaciones diseñen estrategias centradas en brindar apoyo biopsicosocial al accidentado, a fin de facilitarle herramientas que le permitan adquirir destrezas que le permitan afrontar asertivamente y de reponerse ante su nueva condición médica.

2.5.5. Resiliencia ante el percance de trabajo

Si bien los síntomas que acompañan al siniestro laboral, varían de individuo a individuo, será la capacidad de resiliencia del accidentado, aquella que determine la eficacia que posea para sobreponerse a dicho período de dolor emocional y situación adversa. Sobre el asunto Ruiz (2010) afirma:

La pérdida total o parcial de un órgano o de una función se acompaña de síntomas tales como: dolor psicológico por la pérdida funcional o estructural, pérdida de interés por el mundo exterior, atención centrada en las funciones u órganos afectados, autorreproches relacionados con el accidente profesional, resistencia a sustituir lo que se tenía, entre otras. (p. 39).

En resumen, las manifestaciones vinculadas a los accidentes de trabajo, son de impacto biológico, psicológico y social; y, se presentará en distinta intensidad en cada persona; según sus estrategias de afrontamiento ante los percances.

CAPITULO III

Metodología

3.1 Metodología de investigación (alcance/nivel, tipo de diseño y enfoque/modalidad)

Según Hernández - Sampieri (2010), para el desarrollo del presente proyecto de investigación la metodología aplicada fue la siguiente:

- No experimental: Se observó el desarrollo psicosocial y laboral de los trabajadores dentro de su contexto natural, para después analizarlos, sin la intervención directa del investigador en los resultados.
- Enfoque cualitativo - narrativo: A través de la entrevista se recolectó información, en esencia, subjetiva sobre historias de vida y experiencias de los trabajadores de PLASTICAUCHO S.A que han sufrido accidentes laborales para posteriormente describirlas y analizarlas.
- Alcance descriptivo: Se recolectó información detallada del fenómeno en estudio para describir sus dimensiones con precisión.

3.1.1 Método aplicado

Se utilizó el método inductivo puesto a que se exploró la situación actual de desarrollo psicosocial y laboral de los trabajadores que han sufrido accidentes laborales en PLASTICAUCHO S.A; pretendiendo que la propuesta presentada, sirva de directriz para la correcta adaptación del personal en estudio en empresas con características similares, con el afán de contribuir al tanto al bienestar integral de la población vulnerable, así como a las múltiples organizaciones.

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica utilizada para la recolección de la información necesaria en este proyecto de investigación fue la entrevista, misma que fue elaborada específicamente para el tema de estudio.

La herramienta fue diseñada en conjunto con la Responsable de Trabajo Social de PLASTICAUCHO S.A. en base a la información bibliográfica obtenida en el Capítulo II, Marco Teórico, mediante lo cual se obtuvieron las preguntas justas y directas en cuanto al tema de los accidentes laborales, teniendo en cuenta dimensiones e indicadores necesarias para complementar la investigación.

La entrevista, es clara y concisa, pues contiene preguntas entendibles para cualquier persona, además de una breve explicación si la pregunta y su dificultad lo amerita; cabe recalcar que no se puede descartar la ayuda y

asesoramiento personal que obtuvo cada persona al responder la entrevista, por parte de la autora o entrevistadora.

Su aplicación fue de manera individual en la empresa Plasticaucho S.A con un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos por trabajador. Para esto, se evaluaron primero las condiciones del lugar de trabajo, velando siempre por un ambiente tranquilo y sin molestias para el entrevistado.

3.2.1 Descripción de la entrevista

La entrevista diseñada en este proyecto de investigación (ver anexo) fue validada por expertos pertenecientes a la institución beneficiaria, en ella se puede observar la columna de dimensión de estudio, junto a ésta se encuentran sus respectivos indicadores, en base a los cuales se realizaron las preguntas para cada uno de ellos, observadas en la columna derecha de los mismos.

La cuarta columna corresponde a la respuesta de los trabajadores en base a las preguntas realizadas, en donde unas al ser cerradas dependerán de una escala de las que podrán elegir una opción las personas entrevistadas, y otras al ser abiertas podrán ser respondidas espontáneamente por el trabajador, por lo tanto indica (escribir respuesta), cabe recalcar que en la columna denominada requiere especificación; se detallaran datos extras que manifieste la población en estudio para su correspondiente análisis e interpretación. La escala de respuestas creada en esta entrevista es la que se presenta a continuación:

Tabla 3.1: Escala de Respuesta

TIEMPO DE PERMANENCIA	0 A 12 MESES
	13 A 24 MESES
	25 MESES EN ADELANTE
MEJORA CONTINUA	ADAPTACIÓN AL CAMBIO
	INNOVACIÓN
	CUMPLIMIENTO DE LA PLANIFICACION ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
	CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA GUBERNAMENTAL – INSTITUCIONAL
	OTRO
HERIDAS	FISICAS
	EMOCIONALES
	TODAS LAS ANTERIORES
ESCALA DICOTÓMICA	SI
	NO
PREGUNTAS ABIERTAS	ESCRIBIR RESPUESTA
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	GASTO
	INVERSION
ACCIDENTES LABORALES	OBRA DE MALA SUERTE
	INCUMPLIMIENTO DE PSSO POR PARTE DE LA EMPRESA
	INCUMPLIMIENTO DE PSSO POR PARTE DEL PERSONAL
	RESPONSABILIDAD COMPARTIDA
	DESCONOCIMIENTO
REHABILITACION – ASPECTOS	FISICO
	PSICOLÓGICO
	SOCIAL
	TODAS LAS ANTERIORES

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Mena, Daniela. 2017.

3.3 Población y muestra

Mediante la información obtenida en el IESS, resultó un total de 5 trabajadores con distinto tipo de discapacidad, debido a accidentes que sufrieron realizando su actividad profesional, quienes serán la población de estudio y son los que se detalla a continuación.

Tabla 3.2: Detalle de la Población

Detalle de la Población			
NOMBRE	EDAD	SIGUE LABORANDO EN LA EMPRESA	
		SI	NO
Edisson Ticce	40	X	
Héctor Lárraga	28	X	
David Guamanquispe	30	X	
José Aguilar	31	X	
Euclides Caizaguano	28	X	

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Mena, Daniela. 2017.

3.4 Procedimiento Metodológico

Para el presente proyecto de investigación, se realizó los siguientes pasos para el cumplimiento de los objetivos planteados:

- Identificación del problema
- Fundamentación de los referentes teóricos y metodológicos.
- Indagación de accidentes laborales que hayan sido reportados al Departamento de Riesgos de Trabajo del IESS obteniendo un número o porcentaje de trabajadores pertenecientes a la empresa Plasticaucho S.A de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.
- Diseño y aprobación de entrevista en conjunto con personal del área de Trabajo Social de la empresa Plasticaucho S.A
- Sensibilización de los trabajadores en estudio por parte del entrevistador, en primer lugar de manera individual y posterior de manera colectiva, para disminuir la predisposición que podrían tener ante el hecho de ser entrevistados y de esta manera evitar información sesgada.
- Ejecución de la entrevista, a cada uno de los trabajadores, junto con su respectivo cierre.
- Análisis de los resultados obtenidos de la entrevista en conjunto con el Responsable de Trabajo Social de la empresa Plasticaucho S.A, así como con el Coordinador de Seguridad Ocupacional y Medico Ocupacional del Hospital General Ambato IESS.

- Diseño del esquema de los elementos que conforman el plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales de la empresa Plasticaucho SA.
- Validación por expertos del producto final

CAPÍTULO IV

Análisis y resultados

4.1 Análisis de resultados

Para el análisis de la información obtenida a través de la entrevista enfocada al personal de PLASTICAUCHO S.A que ha sufrido accidentes de carácter laboral, se procedió a efectuar la técnica de triangulación de investigadores a fin obtener información certera basada en el trabajo de un equipo interdisciplinario comprendido por un técnico en seguridad y salud ocupacional, un médico ocupacional y quien figura como investigador de la presente investigación.

4.1.1 Análisis del perfil discapacitados

Tabla 4.1: Perfil Discapacitados

NOMBRE	GRADO Y TIPO DE DISCAPACIDAD	ANTECEDENTES DEL ACCIDENTE	FECHA DEL ACCIDENTE O TIEMPO TRANSCURRIDO	OCUPACION ACTUAL
Edisson Ticce	Física: 60%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajó en el área de Mezclas Termoplásticas, y cayó sobre él trabajador un súper saco de material (contenedor de materia prima). ✓ No existió ayuda rápida. ✓ El diagnóstico del IESS, fue una grave afección a la columna. ✓ Quedó inmovilizado de las extremidades inferiores, lo cual hace que se transporte en silla de ruedas. 	Pasó aproximadamente en el 2009.	Recepcionista
Héctor Lárraga	Física: 52%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajó en el área de Calzado relax. ✓ Perdió la mano derecha, debido a que una máquina se la amputó. 	Pasó aproximadamente en el 2013	Operario Área de Calzado

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistió a terapia psicológica por un lapso de 2 años, sin embargo, aún no acepta lo sucedido. ✓ Existen inconvenientes de ausentismo por parte del trabajador, presenta continuos certificados médicos. ✓ Víctima de alcoholismo, y de detención policial. ✓ Actitud cerrada y sentimiento de inferioridad. ✓ Se le entregó prótesis, pero no hace uso de ella. 		
David Guamanquispe	Física: 35%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laboró en el área de Mezclas Termoplásticas. ✓ Pérdida de la mano izquierda, por amputación de una máquina de trabajo. ✓ Actitud hostil frente a la discapacidad que enfrenta. ✓ Posee un guante cosmético, pero no hace uso del mismo. ✓ Problemas intrafamiliares y antecedentes de alcoholismo. ✓ No existen reportes de inconvenientes en el trabajo. ✓ El trabajador aún no se ha resignado a la discapacidad que posee. 	Pasó aproximadamente en el 2011	Mensajero
José Aguilar	Física: 40%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajó en el área de Calzado relax. ✓ Perdió la mano derecha, por amputación de una máquina de trabajo. 	Pasó aproximadamente en el 2012	Operario área de calzado

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asumió bastante bien su pérdida, pues es una persona muy religiosa y optimista. ✓ Recibe terapia física, y utiliza discontinuamente la prótesis que se le ha entregado. 		
Euclides Caizaguano	Física: 50%	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laboró en el área de Mezclas termoplásticas. ✓ El accidente que sufrió al caer de espaldas de una gran altura, afectó gravemente su columna vertebral. ✓ Como consecuencia, actualmente utiliza silla de ruedas. ✓ Ha pasado por varias cirugías. ✓ Único sustento del hogar, por lo que su situación económica es complicada. ✓ Existió una adecuación en su casa, para discapacitados, que faciliten su desenvolvimiento. ✓ La fundación Cuesta Holguín le ayudo, con terapia psicológica, por lo que muestra una actitud optimista. 	Pasó aproximadamente en el 2012	Oficinista
<p>NOTA: Los 5 trabajadores que han sufrido un accidente laboral, producto de lo cual ahora poseen una discapacidad; tienen la similitud de una actitud reservada en cuanto a comunicación interpersonal y socialización.</p>				

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Mena, Daniela. 2017.

Análisis:

El primer trabajador de la empresa Plasticaucho SA., que fue víctima de un accidente laboral es el Sr. Edison Ticce, hace más o menos siete años; laboraba en el área de Mezclas Termoplásticas, y posterior a que le cayera un contenedor de materia prima y sin recibir ayuda inmediata, sufrió un grave daño en la columna y quedó paralizado de las extremidades inferiores, con una discapacidad física del 60%, razón por la cual se ve en la obligación de utilizar silla de ruedas. En cuanto al aspecto psicosocial como consecuencia del accidente laboral; es una persona reprimida, a quien se le dificulta las relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa; y, aunque no ha presentado problemas correspondientes a sus tareas profesionales, su carácter se ha visto afectado de manera negativa, pues es una persona más brusca y tosca en sus reacciones.

En segundo lugar, el señor Héctor Lárraga, hace aproximadamente tres años sufrió un accidente profesional en el área de Calzado relax, en la cual trabajaba; el suceso se dio cuando una máquina le amputo su mano derecha, y ahora presenta una discapacidad de tipo física del 52%. Esto sumado a varios problemas familiares y sociales (alcoholismo), no han permitido la superación de la discapacidad; sin embargo, asistió por un lapso de dos años a terapia psicológica, sin encontrar muchos avances en su recuperación emocional o psicosocial. Pues según los reportes obtenidos, el trabajador laboralmente presenta algunos problemas de ausentismo, y socialmente al igual que el anterior colaborador, es una persona con problemas en la relación

con su entorno, además de que se ha observado una actitud cerrada en cuanto al trabajo y un alto sentimiento de inferioridad debido a la discapacidad que tiene. Por último, se le hizo entrega de una prótesis para su mano derecha, de la cual no hace uso.

Por otro lado, el tercer trabajador es el señor David Guamanquispe, quien posee una discapacidad física del 35%, debido a que en el área de mezclas termoplásticas de Plasticaucho SA., para la cual trabajaba, una máquina produjo la amputación de su mano izquierda, en el año 2011. Se hizo entrega de un guante cosmético, sin embargo, el señor no lo utiliza. Psicosocialmente posterior al accidente laboral, el trabajador presenta una actitud brusca y hostil, pues aún no existe la aceptación de la discapacidad que posee. En cuanto a lo laboral, no existen reportes de problemas en su trabajo; pero en lo familiar y social se han visto grandes inconvenientes de socialización y de relacionarse con el entorno.

En el año 2012, el señor José Aguilar, cuando laboraba en el área de calzado relax, sufrió un accidente laboral causada por una máquina de trabajo, la cual amputó su mano derecha por completo; dejando al trabajador con una discapacidad de tipo física del 40%. Recibió una prótesis, pero según reportes hace uso de la misma de manera discontinua, y se mantiene en constante terapia física. Al ser una persona optimista y religiosa ha logrado superar en gran parte su discapacidad, pero no por completo. Sin embargo, en el ámbito social como consecuencia del percance, presenta dificultad en cuanto a

comunicación interpersonal y le cuesta socializar tanto en el trabajo como fuera de él.

Por último, el trabajador de la empresa Plasticaucho SA., de nombre Euclides Caizaguano, sufrió un accidente laboral hace aproximadamente 4 años; como consecuencia sufrió graves daños en su columna vertebral, lo que ocasiono la inmovilidad en sus extremidades inferiores, y actualmente se transporta en silla de ruedas; aun cuando ha tenido que pasar por varias cirugías como posibilidad de solución a su discapacidad física del 50%. La situación psicológica y social del trabajador se ha visto afectada, pues al haber sufrido el accidente laboral y al ser el único sustento de su familia, se encuentra con problemas emocionales y también inconvenientes de interrelación con su entorno.

Análisis Global

Los cinco trabajadores de le empresa Plasticaucho SA., presentan una semejanza en cuanto al aspecto psicosocial; puesto que como producto de los accidentes que han sufrido y tras la discapacidad que actualmente enfrentan, han desarrollado problemas psicológicos que han desencadenado en otros problemas de carácter social. Por ejemplo, los colaboradores han demostrado inconvenientes en relacionarse no solo con sus compañeros de trabajo, sino también con su entorno en general; presentan un carácter hostil y brusco ante las demandas de la empresa y de las personas que lo rodean.

Esto puede deberse a que, aunque algunos de ellos se ven optimistas y tranquilos, aun no hay una resignación completa en cuanto a su discapacidad. Son personas que tienen dificultad de comunicación y requieren ser tratados en las áreas psicológica y social por parte de la organización, para mejorar en su vinculación tanto con sus compañeros de trabajo, como también con su familia.

4.1.2 Análisis de Entrevistas a Trabajadores con Discapacidad de la Empresa Plasticaucho SA.

Las entrevistas aplicadas a los trabajadores fueron resumidas en el cuadro expuesto a continuación:

Tabla 4.2: Análisis de Entrevistas (cuadro sintetizado)

PREGUNTA	Edisson Ticce	Héctor Lárraga	David Guamanquispe	José Aguilar	Euclides Caizaguano
<i>Tiempo aproximado de permanencia en esta Institución</i>	25 meses en adelante	25 meses en adelante	25 meses en adelante	25 meses en adelante	13 A 24 MESES
<i>¿Siente que la institución planifica sus cambios?</i>	NO. Se presentan ciertas circunstancias necesarias que y se las ejecutan sin un estudio detallado; por ejemplo, reubicación no fue planificada, necesito de una tercera persona para ingresar a mi lugar de trabajo.	SI. Existen cambios planificados, sin embargo, existe falta de comunicación de los mismos hacia los operarios.	SI. Cumpló las mismas funciones. No ha sentido cambios significativos.	SI. La empresa muestra cambios planificados, sin embargo, no son consultados con los operarios, no se nos toma en cuenta para decisiones de las que somos participantes directos.	Si. Para tomar cualquier decisión debemos planificar y mirar los beneficios o desventajas.
<i>Para usted la mejora continua personal - profesional se da por:</i>	Innovación	Cumplimiento de la planificación estratégica institucional	Adaptación al cambio	Innovación	Innovación

<i>¿Ha sentido la necesidad de planificar su futuro a nivel personal?</i>	Sl. Se debe planificar el futuro porque detrás de nosotros tenemos una familia.	Sl. La situación de discapacidad exige poseer un pensamiento enfocado a aquello que nos servirá durante toda la vida.	Sl. La planificación me ayuda a mantener económicamente a mi familia, buscando el crecimiento profesional a la par.	Sl. Con la situación de discapacidad el pensamiento cambia, ahora siento la necesidad de planificar mi vida en varios aspectos y a largo plazo.	Sl. Para poder planificar el futuro de mi familia.
<i>¿Siente usted que las decisiones empresariales deben estar enfocadas al bienestar integral del talento humano?</i>	Sl. Velando por el beneficio del personal, la empresa surgiría más.	Sl. La empresa depende en gran medida de su mano de obra por lo cual es su deber cuidar de la misma.	Sl. La empresa no debe preocuparse solo en la producción sino en el bienestar de quien la realiza.	Sl. La productividad depende de la mano de obra por lo cual es necesario que la empresa vele por su bienestar.	Sl. El Talento Humano es lo más importante dentro de la empresa.
<i>¿Considera usted que las empresas van de la mano de este mundo cambiante?</i>	Sl. La empresa es innovadora, va de la mano con los cambios globales.	Sl. Buscan alcanzar mayor productividad, cumpliendo siempre la normativa.	Sl. La empresa realiza cambios continuos para no quedarse atrás.	Sl. Las empresas se van innovando para ser competitivas.	Sl. Dentro de la empresa se ven varias actualizaciones para que mejore la producción y el trabajo en sí.
<i>¿Para usted, la seguridad industrial aplicada en la empresa se enfoca únicamente en la prevención de accidentes?</i>	Sl. La empresa se preocupa mucho por prevención en Seguridad Industrial.	Sl. A raíz de los accidentes que se han suscitado, se ha intensificado la prevención de accidentes, sin embargo, posterior al siniestro, no existe un seguimiento continuo del personal afectado.	Sl. La empresa trata de prevenir los accidentes laborales, por ejemplo: existe una comunicación continua por los distintos medios.	Sl. A partir de la ocurrencia de accidentes en la empresa, se tomó decisiones respecto a seguridad industrial, sin embargo, no son dadas seguimiento.	Sl. Sin embargo, no se da seguimiento en verificar los riesgos de trabajo.
<i>¿Describa un riesgo dentro del trabajo?</i>	Caída al momento de ingresar al lugar de trabajo	Caída de un molde en el pie de los trabajadores.	Fugas de aceite	Caída de una java en el personal.	Atrapamiento

<p><i>¿Conoce usted políticas de seguridad industrial dentro de la empresa?</i></p>	<p>SI. Leer el instructivo de cada máquina antes de operarla Si la máquina no está funcionando correctamente no utilizarla</p>	<p>NO.</p>	<p>NO.</p>	<p>NO.</p>	<p>NO.</p>
<p><i>¿Considera que para la empresa el equipo de protección personal, es un gasto o una inversión?</i></p>	<p>Inversión. Importante cuidar la integridad del trabajador.</p>	<p>Inversión.</p>	<p>Inversión. La empresa se preocupa por brindar un EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL adecuado.</p>	<p>Inversión. A largo plazo previene la salud del trabajador.</p>	<p>Inversión. Por la seguridad proporcionada al talento humano.</p>
<p><i>¿Por qué cree usted se producen los accidentes laborales?</i></p>	<p>Responsabilidad compartida.</p>	<p>Incumplimiento de PSSO por parte de la empresa.</p>	<p>Responsabilidad compartida.</p>	<p>Responsabilidad compartida.</p>	<p>Responsabilidad compartida.</p>
<p><i>De su experiencia en el accidente laboral, ¿qué secuelas le resultaron más difíciles de afrontar?</i></p>	<p>Físico: Movilización dentro de la ciudad.</p>	<p>Física: Cambio en el desenvolvimiento físico de las actividades habituales. Emocional: Adaptación a la nueva realidad de discapacidad.</p>	<p>Físico: Sentirme incompleto Emocional: No poder volver a hacer las mismas actividades de antes, la gente lo puede menospreciar.</p>	<p>Física: Adaptarse a la pérdida del órgano. Psicológica: Aceptar la discapacidad. Todos los días es una lucha.</p>	<p>Física: Dificultad al trasladarse de un lugar a otro. Emocional: La sociedad mira a alguien en silla de ruedas con inferioridad.</p>
<p><i>¿Cómo cree que la gente lo ve después del siniestro laboral?</i></p>	<p>Dentro del trabajo mis compañeros me tratan de forma igualitaria. En la sociedad las personas tienen una actitud de</p>	<p>Dentro de la empresa el personal se ha mostrado solidario, sin embargo, en general existen personas que</p>	<p>Al principio sentía que me observaban con un poco de lástima, asombro y hasta susto. Ahora le gente</p>	<p>Dentro del trabajo las personas actúan muy solidariamente, sin embargo, la sociedad me mira de forma compasiva.</p>	<p>Dentro del trabajo me miran de forma normal. La sociedad lo hace con inferioridad y</p>

	cariño diminutivo hacia mí.	demuestran una actitud de compasión	me ve como una persona normal.		lástima, poniendo incómodo.
<i>¿Las consecuencias de su accidente laboral, son de responsabilidad compartida entre usted y la empresa?</i>	No. Empresa: Incumplimiento de políticas de SSO.	SI. Empresa: Por no capacitarme en PSSO y en el manejo de maquinaria. Personal: Por no tomar conciencia de lo que esto implica.	Si. Personal: Autoconfianza Empresa: No hubo la capacitación respecto a la máquina que debía operar.	NO. Fue mi responsabilidad, al dar un paso acelerado que no debía hacerlo.	Si. Personal: Operar una maquina con desconocimiento Empresa: Permitir operar maquinas sin que el personal tenga conocimiento.
<i>¿Posee conocimientos sobre Seguridad Industrial?</i>	Si. Tipos de alarma, EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	SI: Señalética, EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	Si. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL, Normativa dentro de la empresa.	Si. Señalética, EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.	Si. Señalética, Instructivos de maquinaria.
<i>¿La empresa mostró interés respecto al impacto biopsicosocial que generó para usted el accidente laboral?</i>	SI. En un inicio sí, sin embargo, después de mi jubilación no hubo seguimiento.	SI. Se nos brinda prioridad en ciertos aspectos, sin embargo, no existe un seguimiento detallado por parte de gestión humana.	SI. Mostró preocupación por mi estado anímico y mis condiciones de trabajo.	SI. Fui visitado por mis jefes y compañeros de trabajo, además acomodaron mis horarios laborales, sin embargo, en la actualidad no existe un seguimiento de nuestros casos.	SI. Me brindaron terapia psicológica.
<i>¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa respecto a principios básicos de SSO?</i>	NO	SI. Utilización de EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL Reciclaje de materiales Riesgos de trabajo	NO. Durante la inducción y al momento de reubicarme.	SI. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL, Riesgos de trabajo.	NO. Solamente la efectuada en la inducción.

		Cambios en el reglamento interno.			
<i>¿Ha sido discriminado por su discapacidad?</i>	NO	NO	NO	SI. Fuera de la empresa, las personas me miran como alguien con menos capacidad.	NO
<i>¿Ha sentido que la sociedad, efectúa prácticas de inclusión social?</i>	SI. Existió un boom respecto prácticas de inclusión social, sin embargo, fue un tema que se ha quedado estancado.	SI. En mi círculo social inmediato, se me brinda un trato igualitario, soy incluido en las actividades planificadas.	SI. Varias personas motivan el pensamiento de que todos somos iguales.	SI. Confiaron en mí para estar frente de una liga de fútbol de niños.	SI. Políticas públicas.
<i>¿Cómo fue su proceso de reinserción laboral después del accidente laboral?</i>	Al inicio fue difícil adaptarse al nuevo trabajo en silla.	Al inicio, venir a la empresa significaba entrar a una casa de terror, sin embargo, poco a poco me fui adaptando a mi nueva situación.	En un inicio fue tenaz y espantoso. Pero con el tiempo me adapte al trabajo.	Sentí que era un día normal de trabajo.	Volver a las actividades laborales fue de gran ayuda pues me permitía estar enfocado en cosas productivas, sin embargo, mi área de trabajo es reducida.
<i>¿Posee conocimiento sobre sus derechos como un trabajador que ha sufrido accidente laboral?</i>	NO	NO.	NO	SI. Excepción en el pago de documentación pública. Descuento en la adquisición de autos.	NO
<i>¿Conoce, si la empresa posee normativa respecto a</i>	NO	NO	NO	NO	NO

<i>los trabajadores que han sufrido accidentes laborales?</i>					
<i>¿Qué ha hecho la empresa a fin de adaptar las condiciones de trabajo a su situación de discapacidad?</i>	No ha efectuado ninguna actividad.	Ubicarme en un nuevo puesto de trabajo.	Movilización de puesto	Reubicarme en un puesto de trabajo según mi condición.	Ninguna acción.
<i>Durante la investigación del siniestro laboral por parte del IESS. ¿Es importante que tanto usted como la empresa provean información real?</i>	SI. Para corroborar información.	SI. Porque se realiza distintas investigaciones para corroborar los hechos.	SI. Para corroborar información en las investigaciones.	SI. Porque en una nueva investigación debe concordar la información proporcionada.	SI. Para validar información en investigaciones posteriores.
<i>¿La empresa ha efectuado actividades de rehabilitación ocupacional con usted?</i>	NO	NO	NO	NO. Deberían desarrollar actividades enfocadas a personas con discapacidad.	NO
<i>¿Ha participado en procesos de intervención psicosocial posterior al accidente laboral efectuados por la empresa?</i>	NO	SI. Asistencia a terapia psicológica durante 1 semana.	NO	NO. Mi fe cristiana fue mi fortaleza, no sentí la necesidad.	NO
<i>¿Qué aspectos considera debe contemplar la</i>	Físico: Necesitamos estar en actividad.	Todas las anteriores Un tratamiento oportuno de todos los	Físico: No en su mayoría Psicológico:	Físico. Adaptarme a realizar mis actividades	Todas las anteriores. Físico: Rehabilitación física

<i>rehabilitación ocupacional?</i>		aspectos nombrados, nos permitirán acoplarnos a nuestra situación de discapacidad.	Herramientas de adaptación Social: Reflexión a la sociedad respecto a que todos somos iguales.	simplemente con mi mano restante.	Psicológico: Pensamientos frustrantes. Social: Motivar normas de inclusión social
<i>¿Cómo reaccionó frente al accidente laboral?</i>	En un inicio fue un asombro, posteriormente fui adaptándome a mi situación.	Al inicio mi reacción fue complicada, tuvieron que calmarme. Millones de pensamientos invadían mi cabeza. Me costó adaptarme a mi situación, sin embargo, actualmente me siento tranquilo.	Al principio sufrí de depresión, posterior resignación y hoy en día aceptación.	En el momento fue de mucha rabia e impulsos fuertes. Poseía pensamiento depresivo y suicida. Poco a poco me fui resignando a mi nueva situación.	Me afectó psicológicamente, no poder hacer lo mismo a lo que estaba acostumbrado. Me encuentro superando poco a poco esta situación. En la actualidad me siento mucho mejor.

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Mena, Daniela. 2017.

Análisis

En base a lo obtenido en las entrevistas y resumidos en el cuadro expuesto anteriormente, se puede observar que el Sr. Edison Ticce, primera persona entrevistada con discapacidad, a causa de un accidente laboral, adjudica la responsabilidad de su accidente a la empresa, puesto que no se estaban cumpliendo políticas de seguridad y salud ocupacional como por ejemplo señalización de seguridad y adecuada utilización de EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (no lo había entregado la empresa) y dice que la aceptación de su accidente fue muy duro, pero que poco a poco tuvo que irse haciendo a la idea de vivir con su discapacidad. En el ámbito laboral, aduce que, mediante la empresa, no han existido adecuaciones para personas con discapacidad de extremidades inferiores, por lo que necesita de una tercera persona para ingresar a su área de trabajo, por lo que opina que la empresa debería velar en primer lugar por el bienestar de los trabajadores para obtener mayor productividad. Sin embargo, menciona que ha visto mucha preocupación por parte de su lugar de trabajo por la prevención de accidentes laborales. Señala que un tiempo posterior a su accidente la empresa se preocupó mucho por darle seguimiento a su caso, debido a que en ese momento estuvo en auge el tema de seguridad industrial, pero después de poco tiempo éste se acabó. En cuanto al aspecto social, ha podido observar que sus compañeros de trabajo lo tratan de una forma igualitaria, mientras que las demás personas lo tratan de forma diminutiva.

Por otro lado el Sr. Héctor Lárraga, persona discapacitada debido a un accidente laboral presenta una comunicación deficiente con su entorno, esto puede deberse a que aún mantiene un pequeño resentimiento o rechazo con la empresa debido a lo ocurrido. Existe un nuevo pensamiento, debido a que ahora se da cuenta de lo que es valioso para su vida y lo que no lo es; y afirma que sus secuelas no son solo físicas sino también emocionales, y que al principio fue muy duro aceptar su discapacidad, pero aunque no lo acepta en su totalidad, ya lo ha hecho en gran parte. Señala que la empresa en donde sufrió el accidente, ve centrada su cultura en prevención más no en intervención, posterior a cualquier accidente; y que se debería enfocar más en desarrollar el conocimiento del personal en cuanto a normativa de seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, dice que la empresa si vela por la integridad y bienestar de todo su personal; pues está seguro que tanto la prevención como cualquier accidente o incidente es una acción bilateral entre la empresa y los trabajadores, y los dos son responsables y se verán perjudicados con esta situación. Por lo mismo, cree necesaria constante capacitación en cuanto al tema de seguridad laboral, ya que los trabajadores poseen conocimientos muy básicos sobre el tema; y también que se instaure una cultura de rehabilitación ocupacional en donde se contemple no solo la parte física, sino también psicológica y social, pues hasta el momento no ha recibido nada al respecto. Dentro del contexto social, dentro de su lugar de trabajo siente la solidaridad por parte de sus compañeros, pero menciona que al hablar de la población ecuatoriana, aún existe una minimización a las personas con discapacidad. Su familia y amigos, intentan incluirlo en constantes actividades sociales, por lo que siente la igualdad en su trato.

Acerca de la entrevista del señor David Guamanquispe, al hablar de la empresa en la que labora, señala que posterior a su accidente no ha sentido cambios significativos en sus labores, pues continúa haciendo lo mismo que realizaba antes. Pero cree necesario que la empresa vele en primer lugar y por sobre todas las cosas por la salud y el bienestar del trabajador, motor de la organización; por lo que ha instaurado muchas normas y políticas de prevención de accidentes laborales; y existe gran preocupación en la entrega de equipo de protección personal a sus trabajadores. Aduce que la empresa, no ha dado la correcta inducción acerca del manejo adecuado de maquinaria, por lo que sufrió el accidente que lo incapacitó; y, que cuando regresó a su trabajo fue muy duro la adaptación a su trabajo con su discapacidad. En cuanto a lo personal y emocional, él se ha dedicado más a buscar su crecimiento profesional y espiritual. Se siente bajo de ánimo pues sabe que existen cosas que no las va a poder realizar nunca más y se siente incompleto. Cuando recién sufrió el accidente, pasó por una fuerte depresión, pero ahora cree que ya lo acepto y se resignó. En la sociedad, al principio sentía que se lo miraba y trataba con lástima, sin embargo, ahora siente que todo es normal; esto puede deberse a un posible efecto postraumático del accidente laboral del que fue víctima. Sus compañeros de trabajo constantemente le dan palabras de aliento y mensajes de ánimo e igualdad, lo que lo hace sentir mejor.

Por otra parte, José Aguilar, la cuarta persona entrevistada, manifiesta en cuanto a la organización para la que trabaja que la empresa

piensa mucho en mejorar sus condiciones de trabajo, sin embargo, no toma en cuenta la opinión de los trabajadores que operan las máquinas y que viven en esas áreas. Posterior a varios accidentes que existieron en la empresa, se comenzó una cultura de seguridad ocupacional, pero el seguimiento fue por muy poco tiempo; aunque cuando sufrió el accidente, del cual asume totalmente la responsabilidad, sus jefes y compañeros de trabajo lo visitaron y estuvieron muy preocupados de su salud y bienestar y también lo ayudaron en cuestión de reinserción laboral, pues lo adecuaron en un puesto de trabajo acorde a su discapacidad. Actualmente opina que la empresa debería enfocar y planear varias actividades para personas con discapacidad. En cuanto a lo psicológico y social, siente que ahora es una persona que organiza más su vida y que ha cambiado totalmente su pensamiento; por otro lado, la aceptación de lo sucedido, dice ser una completa lucha cada día; ya que al principio sus pensamientos eran depresivos y suicidad, pero sus creencias religiosas lo ayudaron a salir adelante. Siente que sus compañeros lo tratan con mucha solidaridad y respeto, mientras que los demás lo miran de forma compasiva; sin embargo, hay personas que le han dado la oportunidad de vivir nuevas experiencias confiando en sus capacidades, como por ejemplo al estar a cargo de una liga de fútbol de niños.

Euclides Caizaguano es el quinto y último trabajador de la empresa Plasticaucho SA, que fue entrevistado dentro de este proyecto de investigación, quien señala que posterior a su accidente laboral, su situación emocional fue muy dura, pues ya no podía realizar cosas a las que estaba

acostumbrado, y se dio cuenta que la gente mira y trata a las personas con discapacidad de una forma diferente, minimizándole en todo sentido; mientras que en su trabajo siempre se ha sentido tratado con respeto e igual que antes del accidente, sin ningún cambio. La reinserción a su vida laboral le sirvió mucho pues pensar en trabajo fue lo que le ayudó a no deprimirse y a salir adelante. Aunque cuando paso el accidente laboral, pensó que no iba a salir del pensamiento negativo y depresivo que tenía, actualmente lo ha ido superando y se encuentra mejor. Menciona que el talento humano es lo más importante de la empresa, sin embargo, la empresa se ha encargado más de cuidar la productividad y los procesos, más no el bienestar del personal; pues no se ha visto un adecuado control en seguridad y salud ocupacional, ya que nunca ha podido observar una evaluación de riesgos de trabajo. Cree necesario que la empresa siga invirtiendo en equipo de protección personal y capacitaciones, pues es cuidar el talento humano de la empresa, sin embargo, la única capacitación en seguridad ocupacional que ha tenido fue parte de la inducción. El trabajador aduce que su accidente es responsabilidad de la empresa, pues permitieron que la maquinaria se manejada por personas que desconocían de su uso.

Análisis Global

Las personas a las cuales se entrevistó, opinan que aunque fue muy difícil poco a poco han ido asimilando tanto el accidente como la discapacidad que poseen. Concuerdan en que el trato recibido por sus compañeros de trabajo ha sido respetuoso y sin marcar diferencias; sin

embargo, la sociedad aún trata a las personas con discapacidad de manera diminutiva y con lástima. Por otro lado, todos los trabajadores piensan que la empresa fue la responsable del accidente laboral que sufrieron, por no tomar las medidas y precauciones necesarias. Después de varios accidentes laborales, la empresa ha comenzado a instaurar una cultura de seguridad industrial, sin embargo, no se ha dado total y completo seguimiento a las víctimas de los mismos.

CAPÍTULO V

Diseño de la Propuesta

5.1 Plan de intervención psicosocial dirigido a trabajadores que han sufrido accidentes laborales

INTRODUCCIÓN:

A partir de la información obtenida en las entrevistas y al análisis cualitativo de resultados se ha diseñado un plan de intervención tanto a nivel psicológico como social, dirigido a personas que ha atravesado accidentes laborales, y que como consecuencia sufran de cualquier tipo de discapacidad.

Dicho plan de intervención psicosocial, ha sido elaborado en base a la investigación planteada en el Capítulo 2, Marco Teórico y, a valiosa información obtenida a través de libros, revistas científicas y otros documentos en donde se hace referencia a la prevención, intervención o tratamiento psicosocial.

En el plan de intervención psicosocial que se presenta a continuación, se detallan las estrategias o actividades, junto con su respectivo objetivo y

descripción, así como los recursos que se utilizarán para su ejecución y por último los participantes y responsables.

Las actividades del presente plan de intervención están dirigidas tanto a la empresa, como también a las personas que han sufrido accidentes laborales y al personal de la empresa Plasticaucho en general.

OBJETIVO:

Disminuir el impacto psicosocial que han desarrollado los trabajadores que han sufrido accidentes laborales, así como las consecuencias que puedan derivarse de los mismos.

Se pretende trabajar no solo con la población en estudio sino también en el entorno que los rodea; y de este modo obtener mayores resultados en temas referentes a inclusión.

5.2 Exposición del plan de Intervención psicosocial dirigido a trabajadores que han sufrido accidentes laborales

Tabla 5.1: Plan de Intervención Psicosocial

ACTIVIDADES/ ESTRATEGIAS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLE
Proyecto Post accidente laboral "Plasticaucho sigue contigo"	Asegurar al trabajador el apoyo de su empresa y la estabilidad de su trabajo	<p>El proyecto "Plasticaucho sigue contigo", será ejecutado por parte de la empresa, cuando exista un accidente laboral dentro de su empresa.</p> <p><u>1RA PARTE:</u></p> <p>Adecuación de las condiciones de trabajo para la persona, en caso de tener alguna discapacidad o de necesitarlo.</p> <p><u>2DA PARTE:</u></p> <p>Dar seguimiento a la rehabilitación del trabajador, así como a su desarrollo personal/familiar, mientras no estuviera trabajando por descanso médico.</p> <p>Apoyar en la rehabilitación emocional del trabajador con terapias sean estas internas o externas.</p> <p><u>3RA PARTE:</u></p> <p>Preparar y sensibilizar al personal, en cuanto a los accidentes laborales y el trato de respeto e igualdad que se debe dar a una persona con discapacidad.</p> <p><u>4TA PARTE:</u></p>	<p>Humanos: todo el personal de la empresa, directivos y colaboradores.</p> <p>Materiales: los necesarios para la adecuación del lugar de trabajo y la sensibilización al personal.</p>	<p>Personas que han sufrido accidentes laborales.</p> <p>Directivos de la empresa.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p> <p>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional</p>

		Seguimiento continuo e indefinido a los trabajadores víctimas de accidentes laborales; evaluando sus necesidades y buscando formas de cubrirlas.			
Cronograma de asignación de responsabilidades o actividades extra laborales, al personal de la empresa Plasticaucho.	Maximizar la participación de los trabajadores dentro de la colectividad laboral	<p>La asignación de responsabilidades extra laborales, consistirá en la búsqueda de actividades que permitan la intervención y cooperación de todos los trabajadores de la empresa. Se designará grupos de trabajo y sus respectivos responsables.</p> <p>Posterior a la elaboración del cronograma, se programará su socialización. Un ejemplo de actividades se presenta a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación y desarrollo de actividades deportivas, culturales y sociales. - Ejecución de pausas activas, dentro de la jornada laboral. - Agasajos internos por fechas u ocasiones especiales; tales como: cumpleaños, día de la madre y el padre, etc. <p><u>DURACIÓN:</u> Cada cronograma será preparado para 1 año.</p> <p><u>NOTA:</u> La empresa junto con la asociación de trabajadores, gestionarán los recursos necesarios para las actividades planificadas; las cuales no incurrirán en gastos excesivos. Todas las responsabilidades rotarán entre todos los colaboradores.</p>	<p>Humanos: Todo el personal de la empresa.</p> <p>Materiales:</p> <p>Lista de actividades.</p> <p>Laptop</p> <p>Materiales necesarios para cada actividad.</p>	<p>Directivos de la empresa.</p> <p>Todo el personal.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p>
Instauración en la empresa Plasticaucho de	Evaluar las necesidades y ambiente de los	Las estrategias se instaurarán de la siguiente manera:	Humanos: Directivos y jefes inmediatos de la	Directivos de la empresa	Jefe de Planta Productiva

<p>una matriz de estrategias psicosociales, que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajuste, - Cambio de Posicionamiento y, - Cambio de Situación. <p>Orientadas hacia las personas que han sufrido accidentes laborales, o trabajadores que posean discapacidad.</p>	<p>trabajadores víctimas de accidentes laborales o personas con discapacidad.</p>	<p>AJUSTE: Se designará el profesional a cargo de la evaluación de las condiciones de trabajo, para de esta forma detectar las necesidades del trabajador con discapacidad a causa de un accidente laboral y su entorno.</p> <p>CAMBIO DE POSICIONAMIENTO: Posterior a la información proporcionada por el profesional en su investigación, se procederá a trabajar y mejorar aquellos factores que se han visto negativos en el ámbito psicológico y social. Educando a los trabajadores no solo en conocimientos teóricos sino también en valores y de esta manera generar una cultura de respeto hacia las personas con discapacidad y crear conciencia sobre todo lo que conlleva un accidente laboral.</p> <p>CAMBIO DE SITUACIÓN: Consiste en ya contar con una nueva forma de pensamiento entorno al tema, y por ende, nuevos comportamientos del colectivo, pues podrán conocer las formas de ayuda y el trato que se puede dar a una persona con discapacidad en varias áreas laborales.</p>	<p>empresa Plasticaucho.</p> <p>Materiales: Laptop Útiles de oficina.</p>	<p>Jefes inmediatos.</p> <p>Trabajadores que han sufrido accidentes laborales.</p>	<p>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional</p>
<p>Formación de “La primera escuela de resiliencia y liderazgo personal Plasticaucho 2016”</p>	<p>Buscar y desarrollar en los trabajadores la capacidad para la pronta recuperación ante un hecho impactante y la obtención de logros y metas personales.</p>	<p>La primera escuela de resiliencia y liderazgo personal consistirá:</p> <p>1.- En preparar a todos los trabajadores psicológicamente, para que posterior a cualquier hecho de gran impacto (negativo), sean capaces de superarlo y levantarse emocionalmente; permitiendo que la persona continúe con sus labores cotidianas y otras responsabilidades, sin que sean detenidas ante una posible depresión.</p>	<p>Humanos: Trabajadores de la empresa, y sus directivos.</p> <p>Materiales: Laptop Folletos, etc.</p>	<p>Directivos de la empresa.</p> <p>Todo el personal.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p>

		<p>2. Transformar en líderes a todos los trabajadores de la empresa Plasticaucho, permitiéndoles ser capaces de priorizar y decidir la importancia de las cosas en su vida. De esta forma se contará con personas rápidas y seguras en la toma de decisiones y solución de problemas.</p> <p>NOTA: Esta actividad genera una ganancia bilateral, no solo personal para los trabajadores, sino también en la productividad de la empresa.</p>			
<p>Ejecución de actividades o programas lúdico-creativos.</p>	<p>Restaurar o desarrollar lazos sociales entre los trabajadores.</p>	<p>La empresa deberá destinar horas de su jornada laboral (las que se decida entre los directivos) no solo a la capacitación de los trabajadores, pues es también necesaria la formación emocional y social de los mismos. Para lo cual se podrán tomar en cuenta algunas de las actividades que se sugieren a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taller con el tema "Risoterapia para todos". - Video-foro de la motivación y el trabajo en equipo. - Jornada de bailoterapia o rumbaterapia. - Programa de talentos Plasticaucho. - Taller de enseñanza y aprendizaje de música (instrumentos musicales). <p>NOTA: Los recursos económicos, podrán ser aportados por la empresa, o gestionados a través de auspicios.</p>	<p>Humanos: todos los colaboradores de la empresa</p> <p>Materiales: (Dependerá de la/s actividad/es seleccionada/s)</p>	<p>Directivos de la empresa.</p> <p>Jefes de área.</p> <p>Todo el personal.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p>

<p>Programas de aprendizaje de habilidades o capacidades técnicas, necesarias para la elaboración de calzado, en la empresa Plasticaucho SA.</p>	<p>Potencializar y desarrollar el talento humano de los trabajadores que por algún accidente laboral, sufran de una discapacidad.</p>	<p>La actividad consiste en preparar a los trabajadores con discapacidad a causa de accidentes laborales, para trabajar varias áreas técnicas de la empresa. Para esto, es necesaria la preparación o enseñanza por parte de expertos en el tema de habilidades técnicas en la elaboración de calzado. El objetivo es que las personas roten en diversas áreas de trabajo, y se puedan sentir útiles y necesarias, no solo capaces de realizar un trabajo sino diversos; permitiendo que si en algún momento la empresa pasa por problemas económicos o termine en cierre, la persona pueda conseguir trabajo en cualquiera de las áreas en las que se ha formado. Las áreas de trabajo en las que pueden ser formados son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mezclas termoplásticas - Calzado relax - Calzado lona - Línea plástico - Calzado escolar, etc. <p>Sin embargo, también es posible preparar a todos los trabajadores en el área de ventas de su producto.</p>	<p>Humanos. Trabajadores empresa Plasticaucho.</p> <p>Materiales: (Dependerá de la/s actividad/es seleccionada/s)</p>	<p>Directivos de la empresa.</p> <p>Personal con discapacidad.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p> <p>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional</p>
<p>Taller "Desarrollando mi Autoestima"</p>	<p>Incrementar la autoestima de todos los trabajadores, especialmente aquellos en que han sufrido accidentes laborales.</p>	<p>La presente actividad, se ejecutará de la siguiente manera:</p> <p><u>1RA PARTE:</u></p> <p>Se seleccionará el lugar adecuado para desarrollar la actividad, de preferencia un espacio libre; que permita la tranquilidad del trabajador e incentive su cooperación en la actividad.</p>	<p>Humanos: Personal empresa Plasticaucho.</p> <p>Materiales:</p>	<p>Directivos y jefes de área.</p> <p>Todos los trabajadores de la organización.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p>

		<p><u>2DA PARTE.</u></p> <p>Se designarán los grupos y días de trabajo. Se coordinará con cada jefe o responsable de área. También se designará a los responsables de las actividades para cada grupo.</p> <p><u>3RA PARTE:</u></p> <p>Ejecución propia de la actividad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se anotan los elogios recibidos a lo largo de su vida. 2. Cada trabajador deberá apuntar sus fortalezas. 3. La tercera columna es: estoy orgulloso de.... <p><u>4TA PARTE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Calificar del 1 al 10, los elogios que la persona ha recibido, las fortalezas y las cosas de las que la persona se encuentra orgulloso; todo esto se lo hará en torno a la percepción que tiene la persona de sí mismo. - Describir las habilidades y valores escondidos tras los elogios, fortalezas y las cosas de las que la persona está orgullosa. <p><u>5TA PARTE:</u></p> <p>Socialización de la actividad por parte de los trabajadores y retroalimentación por parte del responsable de la actividad.</p> <p><u>6TA PARTE:</u></p> <p>Sorteo de premios e incentivos.</p>	<p>Libreta de apuntes (física o digital).</p> <p>Esferos, lápices, si lo requiere.</p>	<p>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional</p>
--	--	--	--	--

		<p>NOTA: Se debe recordar, que la empresa debe velar no solo por su bienestar, sino por el bienestar del talento humano, recurso indispensable de la misma. Por lo tanto, la “pérdida de tiempo” para unos es la ganancia para otros (empresa).</p>			
<p>Simposio reflexivo “Los accidentes laborales y discapacidades: forma de actuar como empresa y trabajador”</p>	<p>Promover e incentivar la participación del grupo de trabajo en la discusión, así como concientizar a los trabajadores frente a la realidad en la que viven.</p>	<p>Se denomina simposio, pues permite interactuar a los participantes junto con el expositor del evento. El simposio consistirá en lo siguiente:</p> <p><u>1RA PARTE:</u></p> <p>Sensibilización a las personas asistentes al acto.</p> <p><u>2DA PARTE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposición y desarrollo del tema de accidentes laborales y discapacidades. - Videos e imágenes en torno al tema. - Testimonios de trabajadores tanto de la empresa, como de otras empresas que hayan sufrido accidentes laborales. - Medidas de precaución e intervención; tanto como empresa, así como trabajador. - ¿Cómo actuar si tienes compañeros que han pasado por accidentes laborales o sufren de discapacidad? <p><u>3RA PARTE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Debate bilateral. Preguntas y respuestas. 	<p>Humanos: trabajadores de la empresa</p> <p>Materiales: Laptop Proyector Anillados Esferos, etc.</p>	<p>Todo el personal de Plasticaucho SA.</p> <p>Directivos de la empresa.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p> <p>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional</p>

		- Retroalimentación y cierre del evento			
Desarrollo y formación de los trabajadores en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional.	Desarrollar los conocimientos de los trabajadores en SSO, promoviendo la prevención de riesgos laborales.	<p>ANTECEDENTES:</p> <p>La empresa ha impartido varias capacitaciones sobre uso adecuado de Equipo de Protección Personal, así como de los diferentes tipos de riesgos.</p> <p>Sin embargo, es necesario que los trabajadores tengan conocimientos más amplios sobre el tema de seguridad y salud ocupacional, y no mantener conocimientos básicos del tema.</p> <p>Por lo tanto, la estrategia de desarrollo y formación consistirá en lo siguiente:</p> <p><u>1RA PARTE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis y distribución de temas de capacitación en cuanto a seguridad y salud ocupacional. - Búsqueda de capacitadores adecuados. <p><u>2DA PARTE:</u></p> <p>Cronograma de capacitaciones y actividades, así como los grupos de asistentes.</p> <p><u>3RA PARTE:</u></p> <p>Ejecución del cronograma de capacitaciones.</p>	<p>Humanos: trabajadores empresa Plasticaucho</p> <p>Materiales: Laptop Proyector Anillados, libros, etc.</p>	<p>Directivos de la empresa.</p> <p>Todo el personal de Plasticaucho SA.</p>	<p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Responsable de Trabajo Social</p> <p>Jefe de Planta Productiva</p> <p>Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional</p>

Fuente: Datos de investigación

Elaborado por: Mena, Daniela. 2017.

5.3 Validación de la propuesta

Como justificación de la validación de la propuesta, los expertos y beneficiarios emitieron un certificado de validación, el cual reposa en la sección de anexos.

La persona expertas en el tema de Seguridad y Salud Ocupacional, así como de Gestión de Talento Humano, que validaron la propuesta son:

- Ing. Acurio Maldonado David Hernán - TECNICO EN SEGURIDAD OCUPACIONAL HOSPITAL GENERAL AMBATO
- Dra. Sánchez Reinoso María José - MEDICO OCUPACIONAL HOSPITAL GENERAL AMBATO
- Ing. Romero Cordovilla Paulina Silvana - RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO – DIRECCIÓN PROVINCIAL IESS TUNGURAHUA

CAPÍTULO VI

Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Posterior al cumplimiento de lo planteado para este trabajo de investigación, se plantean las siguientes ideas.

- A través de una ardua investigación bibliográfica en cuanto al tema de accidentes laborales e intervención psicosocial se pudo conocer el impacto negativo tanto a nivel psicológico como social, que pueden llegar a experimentar los trabajadores, si son víctimas de accidentes derivados de la actividad profesional. Es así, que en base a la información obtenida se logró la elaboración de una entrevista, que sirvió de fuente de recolección de datos.
- Se detectó dos tipos de información, la recolectada en las entrevistas, en donde los trabajadores aducen haber superado el trauma causado por el accidente laboral, sintiéndose socialmente vinculados dentro de

la empresa para la cual trabajan. Y por otro lado, la información obtenida por referencias de sus compañeros y jefes, quienes señalan su percepción respecto a que las personas aún no pueden superar su discapacidad, pues su forma actual de comportarse en el medio social, es muy diferente a la de antes del siniestro laboral; observándose timidez y en ocasiones hasta ira ante la respuesta social. Por lo cual existe una gran contradicción entre ambas partes.

- Posterior al análisis cualitativo de las entrevistas aplicadas fue necesaria la elaboración de un plan de intervención psicosocial, dirigido a trabajadores que han sufrido accidentes laborales, y que a causa de ello presentan una discapacidad. El plan de intervención fue elaborado en base a información bibliográfica recaudada dentro de este proyecto de investigación, lo cual pudo aportar para la creación de estrategias y actividades que son ampliamente detalladas en el mismo; también se puede observar el objetivo de la actividad, así como los recursos necesarios para su ejecución y participantes.
- Una vez diseñado el plan de intervención psicosocial, fue revisado y validado por expertos en temas de seguridad y salud ocupacional así como de gestión de talento humano, quienes a través de sus conocimientos corrigieron lo que creyeron conveniente, dejándolo viable y apto para su posterior ejecución. Por tal motivo emitieron un certificado de validación en donde afirman y confirman su viabilidad.

6.2 Recomendaciones

Al finalizar este proyecto de investigación es necesario la consideración de algunas ideas que podrían sumar al proceso de adaptación del personal en estudio, por lo que se recomienda:

- Se recomienda a todas las personas que realicen un proyecto de investigación o que deseen realizar un plan de intervención de cualquier tipo, comenzar con una investigación bibliográfica, pues otorga una amplia red de conocimientos, lo cual ayuda a realizar cualquier actividad de manera adecuada y de este modo lograr los objetivos y metas planteadas.
- Por otro lado, es muy recomendable utilizar la entrevista como fuente de recolección de datos, independientemente el tema de investigación; esta puede ser utilizada sola o como medio de complemento a cualquier otra herramienta de investigación, pues permite tener mayor información que un instrumento cuantitativo, ya que la persona entrevistada puede responder abiertamente. En cuanto a la empresa Plasticaucho SA., se recomienda que, después de un tiempo aproximado de seis meses, posterior a la ejecución del plan de intervención, se vuelva a aplicar la misma entrevista para observar los resultados obtenidos.
- Se recomienda a la empresa Plasticaucho SA., ejecutar el plan de intervención psicosocial en su totalidad en un máximo de 12 meses, con

el objetivo de obtener mejores resultados tomando en cuenta todo el detalle de cada actividad de la propuesta.

- Por último, es recomendable que antes de ejecutar o poner en marcha cualquier propuesta, el investigador pida la aprobación y validación a personas que tengan experiencia en el campo o área de investigación o a representantes de las personas que vayan a ser beneficiadas con este instrumento, de este modo se puede contar con una herramienta viable de aplicación.

BIBLIOGRAFIA

Alles, M. (2015). *Comportamiento Organizacional: Cómo Lograr un Cambio Cultural a Través de Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.

Comai, A., & Tena, J. (2004). *La Inteligencia Competitiva en las Multinationales Catalanas*. Barcelona: EMECOM.

Consejo Directivo IESS. (2010). *Resolución 390*. Ecuador.

Consejo Directivo IESS. (2010). *Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo*. Ecuador.

Evans, J., & Lindsay, W.,. (2000). *Administración y Control de la Calidad*. South Western: Thomson.

Gomez, J. (1997). *Estrategias para la Competitividad de las PYME: Especial Referencia al Proceso de Creacion de Empresas*. Madrid: McGraw-Hill.

Henao, F. (2009). *Condiciones de Trabajo y Salud: Diagnóstico Integral* (Primera ed.). Bogotá: ECOE.

Kielhofner, G. (2004). *Terapia Ocupacional: Modelo de Ocupacion Humana, Teoría y Aplicación* (Tercera ed.). Buenos Aires: Medica Panamericana.

Meza, S. (2010). *Higiene y Seguridad Industrial*. México: Instituto Politécnico Nacional

Morris, C., & Maisto, A. (2010). *Psicología* (Treceava ed.). Madrid: Prentice-Hall.

OIT. (2004). *La Violencia en el Trabajo en el sector de Servicios y Medidas para Combatir este Fenómeno* (Primera ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ruiz, F. (2010). *Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales y su Rehabilitación Emocional. La Intervención de Salud Mental en el Área de la Rehabilitación Laboral* (Primera ed.). Bogotá: Universidad del Rosario.

Salgado, J. (2010). *Higiene y Seguridad Industrial*. México: Noriega Editores.

Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta. ed.). México: McGraw Hall.

Trabajo, O. I. (2009). *Normas de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo* (Primera ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

GLOSARIO

- **Accidente Laboral:** término utilizado para cualquier tipo de riesgo que ocasione una afección a la salud del trabajador, mientras se encuentra ejecutando sus tareas profesionales. (Definición abc, s.f.<http://www.definicionabc.com/>)
- **Biopsicosocial:** se denomina de este modo, al enfoque en donde habla o trata acerca de tres ámbitos o factores importantes que tienen incidencia en el ser humano, los cuales son: biológico, psicológico y social. (Definiciones de info, s.f.)
- **Cultura Organizacional:** se refiere a todas las creencias, hábitos y costumbres que forman parte del colectivo de una empresa u organización, y con los cuales se sientan identificados. (Significados, s.f.)
- **Discapacidad:** hace referencia a la condición en la que se encuentra una persona discapacitada o incapacitada; puesto que, al perder cualquiera de sus facultades, no podrá realizar actividades cotidianas, como otras personas. (Definición de, s.f.)
- **Entrevista:** entrevistar, se entiende como el hecho o acción de hablar, preguntar o charlar con una persona, sobre un tema determinado, con el fin de cubrir las necesidades de la entrevista. (Definición de, s.f.)<http://definicion.de/>
- **EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Siglas de Equipo de Protección Personal.

- **Inclusión:** hace referencia a todas las normas, políticas o acciones que se realice en cualquier ámbito o sector, y que pretendan integrara a cualquier persona en la sociedad; con el fin de que haya un aporte bilateral de sus talentos y habilidades. (Definicion.mx, s.f.)
- **Intervenir:** se refiere a la acción de alterar positiva o negativamente alguna situación específica, con el objetivo de obtener algún beneficio esperado. (Definición abc, s.f.<http://www.definicionabc.com/>)
- **Psicosocial:** se define como la conducta de cualquier persona, y su incidencia en la capacidad de relacionarse con la sociedad que lo rodea. (Que significado, s.f.)<http://quesignificado.com/>
- **Reinserción:** se entiende como la acción de volver a integrar a una persona en la sociedad, sea cual fuere la razón por la cual se encontraba fuera de ella. (Definición abc, s.f.<http://www.definicionabc.com/>)
- **Siniestro:** se entiende la persona como que realiza o ejecuta acciones en contra de otra persona u objeto que propenda hacia lo malo o violento y que pueda ocasionar graves daños. (Definición abc, s.f.<http://www.definicionabc.com/>)
- **SSO:** siglas de Seguridad y Salud Ocupacional.

ANEXOS

Formato Entrevista

DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES

ENTREVISTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE LABORAL

Objetivo: Identificar la percepción de la población afectada respecto a las secuelas del siniestro y sus necesidades actuales.

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	RESPUESTA	DETALLAR RESPUESTA
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	GESTIÓN DEL CAMBIO	Tiempo aproximado de permanencia en esta Institución		
		Siente que la institución planifica sus cambios?		
	MEJORA CONTINUA	Para usted la mejora continua personal - profesional se da por:		
	PLANES ESTRATÉGICOS INTELIGENTES	Ha sentido la necesidad de planificar su futuro a nivel personal?		

	DECISIÓN ENTRATÉGICA	Siente usted que las decisiones empresariales deben estar enfocadas al bienestar integral del talento humano?		
	ENFRENTAMIENTO	Considera usted que las empresas van de la mano de este mundo cambiante?		
	PROYECCIÓN EN SEGURIDAD INDUSTRIAL	Para usted, la seguridad industrial aplicada en la empresa se enfoca únicamente en la prevención de accidentes?		
SEGURIDAD INDUSTRIAL - UN MUNDO DE PERCEPCIONES	SUBJETIVIDAD EN EL CRITERIO DE RIESGO	Describa un riesgo dentro del trabajo?		
	CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS DE SSO	Conoce usted políticas de seguridad industrial dentro de la empresa?		
	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	Considera que para la empresa el equipo de protección personal, es un gasto o una inversión?		
ACCIDENTES DE TRABAJO –	SINIESTROS LABORALES	Por cree usted se producen los accidentes laborales?		

VERDADERAS IMPLICACIONES	HERIDAS FÍSICAS Y EMOCIONALES	De su experiencia en el accidente laboral, qué secuelas le resultaron más difíciles de afrontar?		
	IMPACTO PSICOSOCIAL	Cómo la gente lo ve después del siniestro laboral?		
	RESPONSABILIDAD COMPARTIDA	Las consecuencias de su accidente laboral, son de responsabilidad compartida entre usted y la empresa?		
ACCIDENTES DE TRABAJO - DESARROLLANDO UNA CULTURA DE CONOCIMIENTO	MATERIA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL	Posee conocimiento sobre Seguridad Industrial?		
	IMPACTO BIOPSICOSOCIAL	La empresa mostró interés respecto al impacto biopsicosocial que generó para usted el accidente laboral?		
	FORMACIÓN	Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa respecto a principios básicos de SSO?		
DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE LABORAL- UNA LUCHA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	DISCAPACIDAD	Ha sido usted discriminado por su discapacidad?		
	INCLUSIÓN SOCIAL	Ha sentido que la sociedad, efectúa		

		prácticas de inclusión social?		
	REINSERCIÓN LABORAL	Cómo fue su proceso de reinserción laboral después del accidente laboral?		
DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE LABORAL - DEBERES Y DERECHOS	IMPLICACIONES JURÍDICAS	Posee conocimiento sobre sus derechos como trabajador que ha sufrido accidente laboral?		
		Conoce usted si la empresa posee normativa respecto a los trabajadores que han sufrido accidentes laborales?		
	TRANSFORMACIONES EMPRESARIALES	Qué ha hecho la empresa a fin de adaptar las condiciones de trabajo a su situación de discapacidad?		
	ÉTICA	Durante la investigación del siniestro laboral por parte del IESS, es importante que tanto usted como la empresa provean información real?		
REHABILITACIÓN OCUPACIONAL	REHABILITACIÓN OCUPACIONAL	La empresa ha efectuado actividades de rehabilitación ocupacional con usted?		

		Ha participado en procesos de intervención psicosocial posterior al accidente laboral efectuados por la empresa?		
	INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL			
	REHABILITACIÓN INTEGRAL	Qué aspectos considera debe contemplar la rehabilitación ocupacional?		
	RESILIENCIA	Cómo reaccionó frente al accidente laboral?		

Certificados de Validación



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A, QUE HAN ATRAVESADO SINIESTROS OCUPACIONALES PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: "DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES", PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Objetivo general del proyecto:

Diseñar un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales.

Objetivo específico:

Valorar el plan de intervención psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
	SI	NO	
1. La propuesta se fundamenta en referentes teóricos y metodológicos válidos y confiables	X		
2. La propuesta se ajusta a los objetivos, políticas, principios y valores de la institución beneficiaria	X		
3. Las estrategias del plan de intervención incentivan la recuperación psicosocial del personal en estudio	X		
4. Las estrategias del plan de intervención fomentan la inclusión laboral y social del personal en estudio.	X		
5. La propuesta es viable	X		

NOMBRE: SANCHEZ REINOSO MARÍA JOSE

CARGO: MÉDICO OCUPACIONAL DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL IESS - TUNGURAHUA

FIRMA

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Mena Galarza Daniela Mercedes	Cevallos Terneus Luis Eduardo, Dr. Mg.	Oct. 2016



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A, QUE HAN ATRAVESADO SINIESTROS OCUPACIONALES PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: "DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES", PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Objetivo general del proyecto:

Diseñar un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales.

Objetivo específico:

Valorar el plan de intervención psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
	SI	NO	
1. La propuesta se fundamenta en referentes teóricos y metodológicos válidos y confiables	X		
2. La propuesta se ajusta a los objetivos, políticas, principios y valores de la institución beneficiaria	X		
3. Las estrategias del plan de intervención incentivan la recuperación psicosocial del personal en estudio	X		
4. Las estrategias del plan de intervención fomentan la inclusión laboral y social del personal en estudio.	X		
5. La propuesta es viable	X		

NOMBRE: ACURIO MALDONADO DAVID HERNAN

CARGO: TÉCNICO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO

FIRMA

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Mena Galarza Daniela Mercedes	Cevallos Terneus Luis Eduardo, Dr. Mg.	Oct. 2016



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A, QUE HAN ATRAVESADO SINIESTROS OCUPACIONALES PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: "DISEÑO DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES LABORALES", PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Objetivo general del proyecto:

Diseñar un plan de intervención psicosocial para personas que han sufrido accidentes laborales.

Objetivo específico:

Valorar el plan de intervención psicosocial.

PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ITEM	OPCIONES DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
	SI	NO	
1. La propuesta se fundamenta en referentes teóricos y metodológicos válidos y confiables	X		
2. La propuesta se ajusta a los objetivos, políticas, principios y valores de la institución beneficiaria	X		
3. Las estrategias del plan de intervención incentivan la recuperación psicosocial del personal en estudio	X		
4. Las estrategias del plan de intervención fomentan la inclusión laboral y social del personal en estudio.	X		
5. La propuesta es viable	X		

NOMBRE: ROMERO CORDOVILLA PAULINA SILVANA

CARGO: RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL IESS - TUNGURAHUA

FIRMA

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Mena Galarza Daniela Mercedes	Cevallos Terneus Luis Eduardo, Dr. Mg.	Oct. 2016