

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

TEMA:

**PROPUESTA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE
TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR
ACCIDENTE DE TRABAJO**

AUTORA:

Laura Esther Chiriboga Barberán

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA

Lcda. Sandra Mendoza Vera

Guayaquil, Ecuador

4 de agosto de 2017



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo componente práctico del examen complejo, fue realizado en su totalidad por **Laura Esther Chiriboga Barberán** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano**.

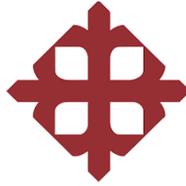
TUTORA

f. _____
Lcda. Sandra Mendoza Vera

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Lcda. Sandra Mendoza Vera

Guayaquil, 4 de agosto de 2017.



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Laura Esther Chiriboga Barberán**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo **“PROPUESTA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO”** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, 4 de agosto de 2017

LA AUTORA

f. _____
Laura Chiriboga Barberán



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Laura Esther Chiriboga Barberán**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución El componente práctico del examen complejo, **PROPUESTA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 04 de agosto de 2017

LA AUTORA:

f. _____
Laura Chiriboga Barberán



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Lcda. Sandra Mendoza Vera
TUTORA

f. _____
Lcda. Sandra Mendoza Vera
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____
Lcdo. José Salazar
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	v
ÍNDICE	1
RESUMEN.....	2
1. Descripción sucinta de la propuesta	2
ABSTRACT.....	5
2. Contextualización	7
a. Situación del país sobre la problemática que se abordará en la propuesta.....	7
b. Contexto del Campo profesional al que responde	7
c. Contexto Institucional	9
3. Diagnóstico.....	12
4. Resultados	14
5. Propuesta del modelo de gestión social.....	19
CONCLUSIONES.....	29
BIBLIOGRAFIA	30
ANEXOS	32
a. Croquis domiciliario.....	32
b. Visita domiciliaria.....	33
c. Informe social.....	34
d. Formato ficha médica	35

RESUMEN

1. Descripción sucinta de la propuesta

Un modelo de gestión representa en el trabajo social las acciones organizadas y desarrolladas en un contexto real mediante la interacción con los individuos, grupos e instituciones. Es un referente a seguir que responde a un problema objeto de intervención, que requiere ser comprendido teóricamente en una profesión cuyo objeto de intervención es su objeto de estudio (Matus, 2009). Sobre contexto y problema se requiere la determinación del marco estratégico legal en relación a derechos de los sujetos sociales intervenidos; así como el delineamiento de los métodos y técnicas a emplear.

El presente trabajo tiene por objetivo delinear un modelo de gestión que responda al siguiente problema objeto de intervención (POI): Los casos de trabajadores con alguna discapacidad por accidente de trabajo en la empresa, requieren de una propuesta de atención y seguimiento que permita que el trabajador social realice una descripción de posibles escenarios y tensiones, a partir de los cuales se concibe un perfil profesional y las demandas teóricas y metodológicas requeridas para alcanzarlo.

Este problema es el resultado de una investigación diagnóstica en la que se determinó que:

1. El trabajador social cumple una función primordial en la empresa, brindando asesoría y orientación a los trabajadores. Considera el perfil social y cultural de los trabajadores en aras a buscar beneficios contractuales en su desempeño.
2. El modelo de gestión propuesto permitirá hacer seguimiento a aquellos trabajadores que han sufrido una discapacidad por accidente laboral brindándole la asistencia social que requieren.
3. El trabajador social de la empresa comparte ámbitos de intervención con otros profesionales coordinando su trabajo con médicos laborales, psicólogos, pedagogos, sociólogos, abogados, entre otros, mismos

que permanecen en conexión con los agentes políticos, sindicales y sociales de la acción social.

Por otra parte, se busca responder a una situación problema que vulnera derechos de los trabajadores y sus familias, debido a alguna discapacidad producto de accidentes de trabajo. El objetivo es contribuir, desde la intervención profesional del Trabajo Social, a mejorar la calidad laboral y facilitar el acceso a derechos que contempla el Estado ecuatoriano a través de sus leyes laborales y sociales.

La propuesta incluye un modelo de atención y seguimiento a casos de trabajadores con alguna discapacidad por accidente de trabajo que incorpora los siguientes componentes:

a) Intervención de trabajo social

a.1. Procesos de organización de departamento de Bienestar Social

a.2. Procesos de Intervención y seguimiento de casos:

- Realizar una intervención para detectar acciones y condiciones de los riesgos, así como las medidas preventivas y correctivas,
- Hacer un seguimiento para verificar si las medidas tomadas surten efecto a favor de los trabajadores.

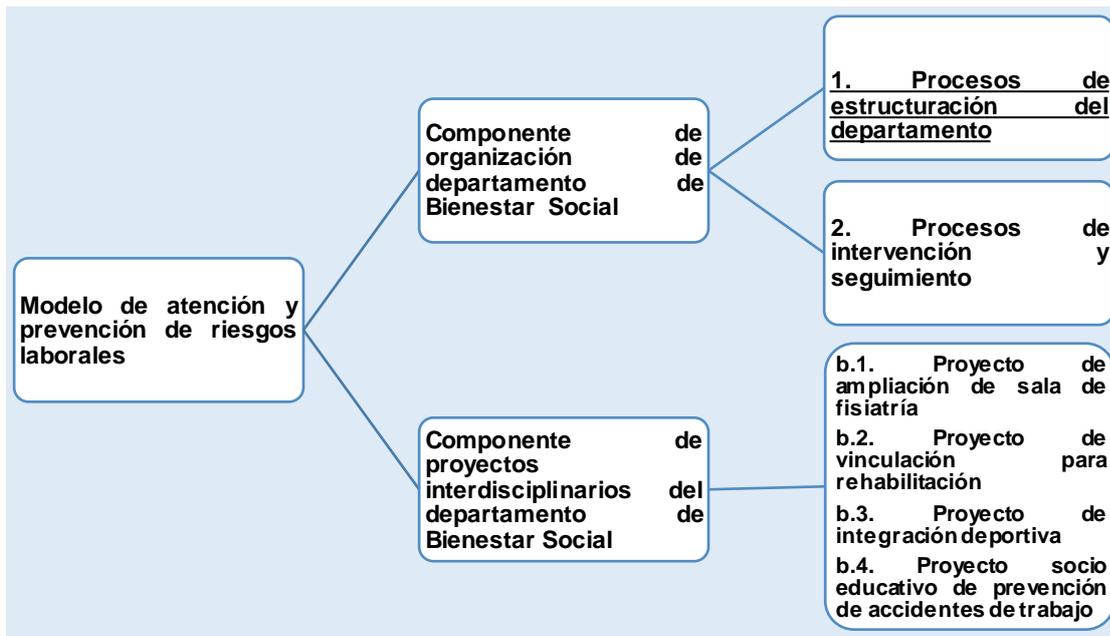
b) Proyectos interdisciplinarios de bienestar

b.1. Proyecto de ampliación de sala de fisioterapia

b.2. Proyecto de vinculación para rehabilitación

b.3. Proyecto de integración deportiva

b.4. Proyecto socio educativo de prevención de accidentes de trabajo



Para llevar a cabo la investigación diagnóstica se usó ficha socioeconómica, ficha médica ocupacional, visita domiciliaria y entrevistas. También se usaron formatos para realizar la visita domiciliaria acompañado de un croquis domiciliario.

Palabras Claves: *modelo de gestión, accidente laboral, trabajo social.*

ABSTRACT

A management model represents in social work actions organized and developed in a real context through interaction with individuals, groups and institutions. It is a reference to follow that responds to a problem subject to intervention, which requires to be understood theoretically in a profession whose object of intervention is its object of study (Matus, 2009). On context and problem requires the determination of the strategic legal framework in relation to the rights of the social subjects intervened; As well as the delineation of the methods and techniques to be used.

This paper aims to outline a management model that responds to the following problem (POI): The cases of workers with a disability due to occupational accidents at company require a proposal of care and follow-up that allows The social worker makes a description of possible scenarios and tensions, from which is conceived a professional profile and the theoretical and methodological demands required to achieve it. This problem is the result of a diagnostic investigation in which it was determined that:

1. The social worker plays a primary role in the company, providing advice and guidance to workers. It considers the social and cultural profile of workers in order to seek contractual benefits in their performance.
2. The proposed management model will allow follow-up to those workers who have suffered a disability due to an accident at work by providing the social assistance they require.
3. The social worker of the company shares areas of intervention with other professionals coordinating their work with occupational physicians, psychologists, pedagogues, sociologists, lawyers, among others, who remain in connection with the political, trade union and social agents of social action.

On the other hand, it seeks to respond to a problem situation that violates the rights of workers and their families, due to some disability

resulting from work accidents. The objective is to contribute, from the professional intervention of Social Work, to improve the labor quality and facilitate the access to rights contemplated by the Ecuadorian State through its labor and social laws.

The proposal includes a model of attention and follow-up to cases of workers with some disability due to work accidents that incorporates the following components:

a) Social work intervention

a.1. Organizational processes of Social Welfare Department

a.2. Processes of Intervention and follow-up of cases:

- Carry out an intervention to detect actions and conditions of risks, as well as preventive and corrective measures,
- Monitor whether the measures taken are effective in favor of workers.

b) Interdisciplinary wellness projects

b.1. Psychiatrist Room Expansion Project

b.2. Rehabilitation link project

b.3. Sports integration project

b.4. Educational partner project of prevention of accidents at work

Keywords: management model, occupational accident, social work.

2. Contextualización

a. Situación del país sobre la problemática que se abordará en la propuesta

Ecuador es un país donde legal y socialmente, se respeta al trabajador, en cuanto a riesgos laborales se refiere. Legalmente, se pueda iniciar por mencionar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el cual formuló un nuevo Reglamento de Seguro General de Riesgos del Trabajo: Resolución N° C.D. 513 del Consejo Directivo del IESS, publicado en el Registro Oficial, Edición Especial N° 632 de fecha 12 de julio de 2016. Importante señalar que este nuevo reglamento anula el Reglamento General del Seguro General de Riesgos del Trabajo expedido mediante Resolución C.D. 390 de fecha 10 de julio del 2011, así como el Reglamento e Instructivo para el Sistema de Auditorías de Riesgos de Trabajo.

Igualmente, el Seguro General de Riesgos del Trabajo puede ser aplicado para subsanar los daños ocasionados por accidentes del trabajo, así como enfermedades profesionales u ocupacionales, además de algunos programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo. Se define como accidente de trabajo a aquel evento imprevisto y repentino el cual es causado por algo, o consecuencia del mismo, pero originado por alguna actividad en jornada laboral. Además, estas incapacidades laborales, también pueden venir dadas por alguna enfermedad o afección crónica, causada directamente por el ejercicio de la profesión u ocupación, siendo el resultado de exposición a factores de riesgo.

b. Contexto del Campo profesional al que responde

El quehacer diario de un Trabajador Social tiene como finalidad, intervenir profesionalmente en los problemas sociales para gestionar el acceso a derechos y/o restitución de derechos y desarrollo humano; que conlleven a la resolución de las dificultades que no permiten el total desarrollo de un individuo en su entorno, donde su labor está basada en el cambio, y es por ello que al Trabajador Social se le conoce como una persona de cambio en la sociedad y en la vida de las personas para las que trabaja.

Ahora bien, se entiende por discapacidad laboral, la incapacidad que presenta o afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o accidente de trabajo, el cual puede ser de forma temporal o permanente, así como parcial o total. Cuando hablamos de discapacidad permanente, se traduce necesariamente en pensión del trabajador.

Con la culminación de este trabajo, se propone un instructivo que ayude al Trabajador Social, en el seguimiento de aquellos trabajadores que han sufrido una discapacidad por accidente laboral, una vez que se hayan cubierto las etapas anteriores, como han sido, un diagnóstico del procedimiento seguido, respecto a la asistencia social prestada a estas personas accidentadas en su zona de trabajo.

De igual manera, se deben analizar los documentos de seguimiento de asistencia social que se usen en la empresa, así como determinar cuáles son algunos de los casos de accidente laboral ocurridos en dicha empresa. Se debe recordar que la discapacidad originada por una enfermedad de origen profesional o por accidente de trabajo, tiene que ser pagada por la empresa, desde el primer día en que ocurra el hecho.

También se debe recordar que, en la Constitución de la República, en su Artículo 326, Numeral 5, se establece que todas las personas tienen derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente propicio, que les responda por su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, así como tendrán derecho a reincorporarse a su trabajo, manteniendo una relación laboral acorde con la ley.

El siguiente trabajo involucra al Trabajador Social como profesional, como funcionario de cambio en la sociedad y en la vida de las personas para las que labora. Su trabajo diario tiene o involucra una carga emocional y una gran responsabilidad.

Este trabajador, debe conocer los riesgos a los que se enfrenta, pero, sobre todo, debe actuar para la prevención de ellos, para defender la salud laboral. Debe conocer los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores, y actuar

para prevenirlos. Toda actividad laboral acarrea peligros, riesgos, pero, se debe romper con el esquema de que hay actividades profesionales cuyos riesgos son inevitables, o con la idea de que en el Trabajo Social no existen riesgos laborales. Por lo tanto, el Trabajo Social, en cualquier lugar que se desempeñe, deberá hacerse con la necesaria evaluación de riesgos y un plan de prevención relacionado con los peligros detectados.

El Trabajador Social ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios sociales, se han ido reestructurando los contenidos profesionales en relación con las áreas que conforman el bienestar ocupacional. Se convierte en un nexo entre el trabajador y la empresa. En la actualidad se le da un nuevo enfoque al Trabajador Social, sus funciones se describen en grandes áreas, lo que implica distintos grados de profundización y aprendizaje en la carrera, lo que se convertirá en nuevo campo en su intervención social, donde realiza una función informativa, una función asistencial, una función investigadora, una función planificadora preventiva.

Un Trabajador Social no puede convertirse en ser operario de una tarea mecánica y sin reflexión, es más bien un agente de cambio, emancipadora, educadora, potenciadora de procesos de transformación, donde interviene desde el eje familiar, cuando alguno de sus miembros presenta una discapacidad y debe intervenir para determinar las condiciones de vida de la persona, para eliminar o minimizar barreras sociales o para producir o proveer a los afectados de una toma de conciencia, encontrar alternativas de solución ante las complejas situaciones sociales en las que están inmersas y que afectan e interfieren en el proceso de rehabilitación y habilitación del individuo afectado.

c. Contexto Institucional

La empresa donde se desarrollará este Modelo de Gestión, es una industria ecuatoriana especializada en la fabricación y comercialización de productos para el descanso, fue fundada en el año 1960. En el año 1993, obtuvo la licencia de las organizaciones líderes a nivel internacional en tecnología para la fabricación de productos para el descanso a nivel familiar, ha logrado la

certificación ISO 9001, quienes avalan que sus procesos compensan los requerimientos de sus clientes y que ha sido revalidada anualmente con auditorías internacionales, el premio EKOS de Oro, por su gestión en la industria ecuatoriana, la Cámara de Industrias y Producción le otorga el reconocimiento al mérito industrial y producción. Para el 2010 obtiene el premio Great Place to Work, como una de las mejores empresas para trabajar en Ecuador; reconocimiento que ha conseguido desde el año 2005.

Presta los servicios como fabricante y distribuidor, ofrecen productos diversos tales como: colchones, almohadas, protectores, bases, camas y cabeceros, sábanas, sofás, camas, muebles. También presta un servicio al cliente On-line, el cual le da la facilidad al cliente de hacer sus compras vía Internet.

Ahora bien, en cuanto a la salud laboral de los trabajadores es necesario mencionar que son diversos los accidentes laborales, las enfermedades, patologías y discapacidades que cierto número de empleados padecen actualmente por ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña, tales como: fatiga laboral, hernias cervicales y hernias lumbares, entre otras.

Cabe mencionar que cuando el trabajador sufre un accidente dentro de la empresa o fuera de ésta en horario laboral tiene derecho al auxilio sanitario para su recuperación. La asistencia que se le brinda contempla además del tratamiento, las intervenciones quirúrgicas que sean necesarias, la rehabilitación, hasta que reponga totalmente su salud.

Ante estas presunciones, se propone un modelo de gestión social, con el objeto de perseguir el bienestar de los empleados que trabajan en la empresa y de contribuir a mejorar la calidad la vida laboral de los mismos en cuanto a los servicios sociales que tienen derecho legalmente pero que por omisión e incluso por desconocimiento se obvian.

La empresa no escapa de esta realidad, es decir que sus trabajadores corran riesgos laborales provocando múltiples pérdidas en la empresa de no ser controladas a tiempo y de forma adecuada. Por tanto, existen procesos

como los modelos de gestión social cuyo fin busca proteger la información, echar de ver las fortalezas y debilidades que pudiesen estar afectando la prestación del servicio y otorgar calidad y excelencia en la atención del cliente interno.

La Misión de la empresa se centra en buscar prestar sus servicios de confort al mundo entero, ser productiva y de conciencia humanística. Y su Visión es ser una empresa líder de reconocida trayectoria y confiable para sus consumidores. Desea tener una solidez financiera y ser la marca de preferencia de sus clientes.

3. Diagnóstico

a. Propuesta metodológica

Para llevar a cabo la investigación diagnóstica se empleó el método cualitativo, caracterizado por utilizar varias fuentes de datos, según López & Sandoval (s.f) “hace énfasis en estudiar los fenómenos sociales en su propio entorno social en el que ocurren” (p. 4).

El modelo es el de Gestión de proyectos, como en toda investigación las técnicas son específicas y tienen un carácter instrumental, en el caso que nos ocupa, se aplicará la técnica de la observación, análisis DAFO, entrevista individual y familiar, aplicación de fichas socioeconómicas y respaldándonos de las fichas médicas de los trabajadores reportados en el Dispensario Médico de la empresa.

El problema objeto de intervención se determina mediante las interacciones o causalidades macro, meso y micro que inciden o configuran el problema. A nivel macro de acuerdo a las estadísticas presentadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2010) se tiene que Ecuador desde el 2010 dispone de una normativa que respalda la incorporación y registro de datos sobre siniestralidad laboral en todo el país, además de otras disposiciones reglamentarias (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social-Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1978).

Cabe mencionar también que, en el 2012, los accidentes de trabajo se revelan en mayor proporción en las Industrias Manufactureras con 3.536 (25,9%) accidentes de trabajo; Servicio Comunal, Social y Personal con 2.692 (19,7%); y, Comercio al por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles con 2.319 (17%) (Gómez García & Suasnavas Bermúdez, 2015). Por otra parte, en “el año 2011 se declararon en Ecuador un total de 8.301 (88,9%) incapacidades de carácter temporal y 13.074 en 2012 (95,7%),

correspondiendo un I.I. de 373,14 y 527,02 para cada año respectivo” (Gómez García & Suasnavas Bermúdez, 2015).

A nivel meso el problema institucional se puede visualizar a través de una matriz FODA.

A nivel micro, tomando como base los registros de la empresa se recolectó información sobre los accidentes laborales con y sin baja y de las bajas por enfermedad común durante un período de Enero a Julio 2017. Es de mencionar que la prevención laboral se apunta como prioridad para los directivos de la empresa, teniendo varios protocolos de actuación, señalización en toda la planta, distintos implementos de trabajo de acuerdo al área de trabajo. La mayoría de los accidentes son producidos en el área de producción, donde el 90 % de los trabajadores son personal masculino.

4. Resultados

Producto de las observaciones realizadas en el contexto de la empresa se pudo realizar la matriz FODA (tabla 1), donde se presenta las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Tabla 1. Matriz FODA

Fortalezas	Oportunidades
Empresa con prestigio	Entre directivos y empleados se proyecta una serie de valores: Transparencia, solidaridad, compromiso, equidad, respeto
Ofrece variedad de productos	
Ofrece un horario flexible	
Precios accesibles	Infraestructura amplia
Personal contratado joven	La zona de localización está en todo el país (Ecuador)
Mano de obra calificada	
Debilidades	Amenazas
Riesgo de Seguridad y Salud Ocupacional	Otras empresas en la rama en competencia
Pérdidas financieras importantes	Disminución en la producción
Agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el ambiente laboral	Indemnizaciones a los empleados eventualmente muy altas
Deterioro de la salud	No se evalúan los factores de riesgo que intervienen en los accidentes laborales
Desgaste físico y mental de los trabajadores (fatiga, estrés, cansancio)	Inexistencia de control de las posibles consecuencias que generan los accidentes laborales
Clima laboral bajo presión	No se realizan mediciones directas o de tomas de muestras de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en los lugares de trabajo
Pocos equipos y maquinas ergonómicas	
Inconformidad de los trabajadores por el tipo de sueldo comparado con el riesgo que	No se realizan estudios específicos que se relacionen con el campo de la salud ocupacional: niveles sonoros, estrés

corren al operar cierta
maquinaria

térmico, vibraciones, entre otros

Fuente: La investigadora, 2017

Cabe mencionar que una vez cumplida la fase diagnóstica se procedió a describir y analizar los resultados mediante estadísticos descriptivos porcentuales, conforme a los registros del departamento Médico de la empresa, mismos que se presentan a continuación en gráficos.

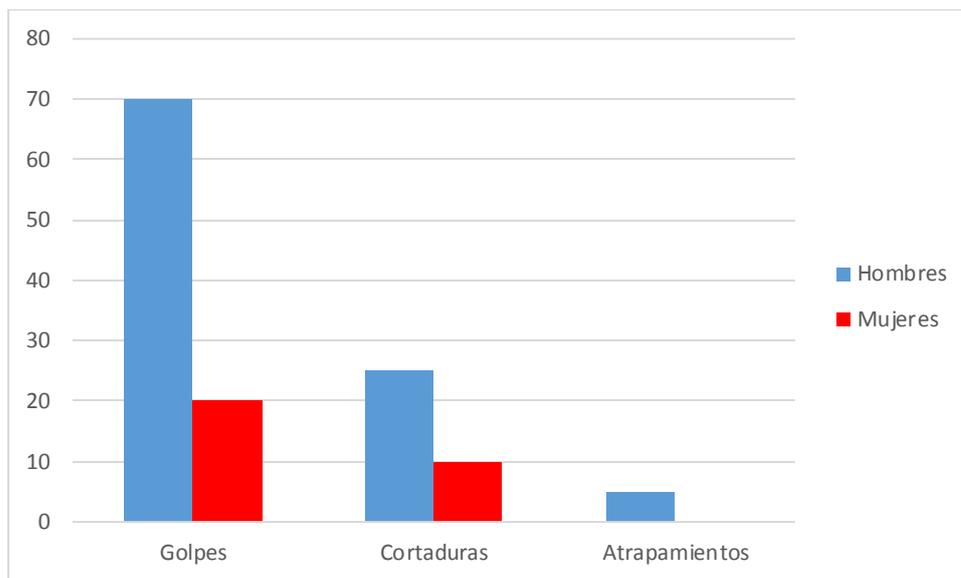


Gráfico 1. Accidentes con maquinaria y material de corte

En el gráfico 1 se visualiza las lesiones con maquinaria y material de corte producido en la empresa objeto del estudio, durante el último año. El porcentaje mayor se refleja en los hombres quienes sufrieron golpes en 70% y las mujeres un 20%. El 25% de los hombres sufrió cortaduras y un 10% en mujeres. El 8% de hombres quedaron atrapados entre maquinarias ocasionándose lesiones leves.

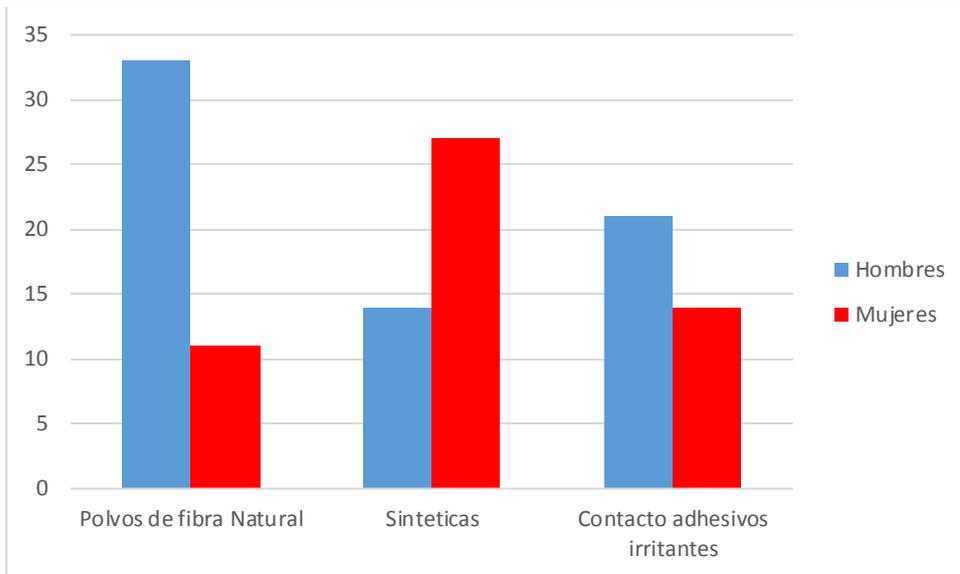


Gráfico 2. Accidentes con sustancias químicas

En el gráfico 2 se muestran el número de casos presentados, en relación a los accidentes con sustancias químicas. El puntaje más alto se evidencia en los hombres al manifestar con un 32% que han padecido de alergias a causa de polvos de fibra naturales como: algodón y fique. Mientras que el 27% de las mujeres han sido diagnosticadas con alergias por sustancias químicas sintéticas: poliéster, rayón, nylon. Un 21% de hombres ha tenido contacto con adhesivos irritantes y 14% las mujeres.

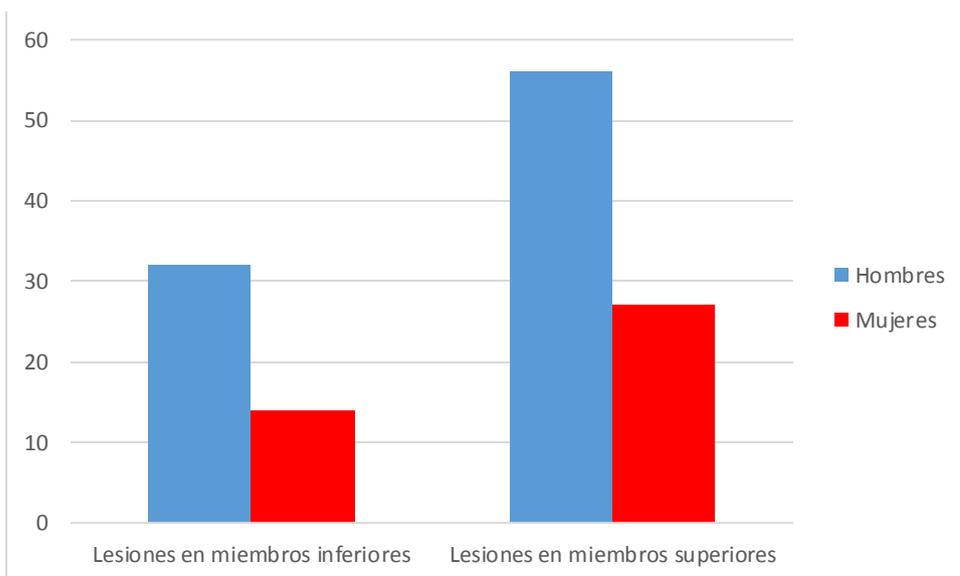


Gráfico 3. Lesiones miembros inferiores y superiores

El gráfico 3 muestra los resultados obtenidos en los casos de accidentes en los miembros inferiores y superiores. Se demuestra que el mayor porcentaje de estos accidentes lo padecen los hombres, el 32% en los miembros inferiores y el 56% en los miembros superiores. Las mujeres el 14% y 27% respectivamente.

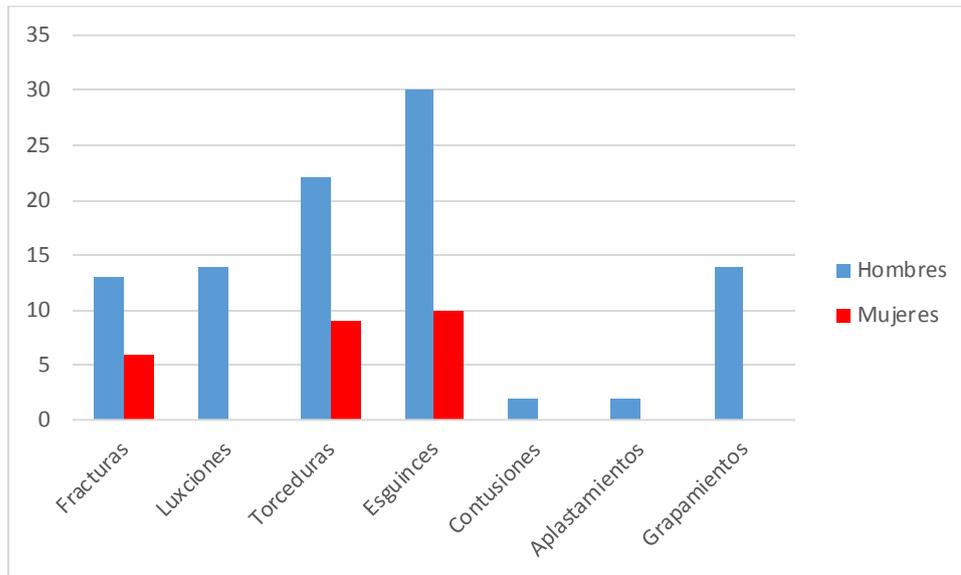


Gráfico 4. Otras lesiones: fracturas, luxaciones, torceduras y esguines

El gráfico 4 demuestra los porcentajes de otras lesiones que han afectado la salud de los trabajadores. Los porcentajes más altos, se visualizan en los hombres: 30% esguines, 22% Torceduras. El 10 % de las lesiones de las mujeres corresponden a esguines y 9% torceduras. Se destaca el 14% relacionado con grapamientos, que es consecuencia de la elaboración del principal producto de la empresa.

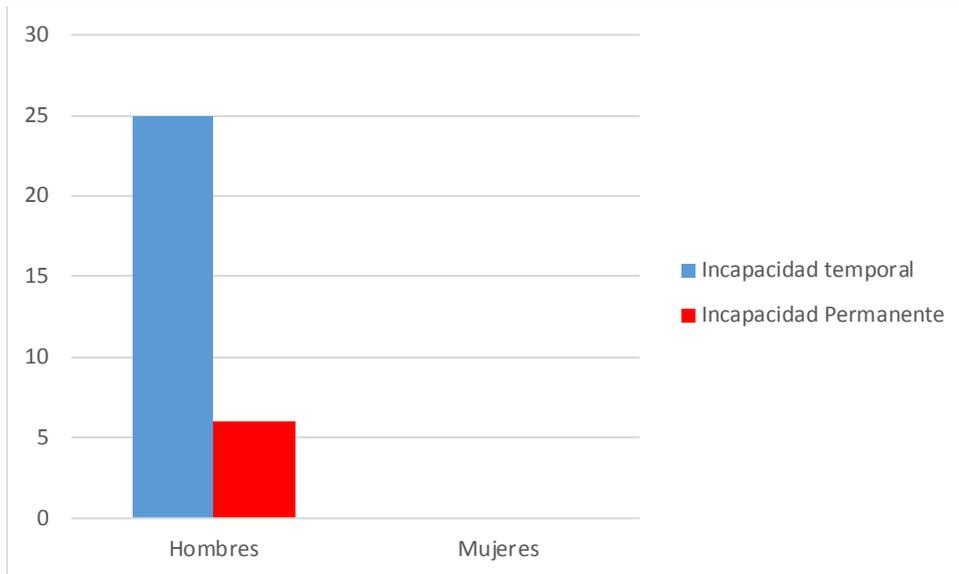


Gráfico 5. Tipo de incapacidad

En el gráfico 5 se presentan los porcentajes de incapacidad otorgadas a los trabajadores en el período Enero a Julio de 2017 siendo únicamente los hombres los afectados con estos tipos de incapacidad. El puntaje más elevado se visualiza con el 25% incapacidad temporal 6% de Incapacidad permanente.

5. Propuesta del modelo de gestión social

Para la realización de esta propuesta me he basado en el modelo de gestión de proyectos planteado por Pardo Martínez (2012), cuyo propósito es buscar la construcción de espacios para la interacción social y atender las necesidades y problemas sociales, así también pretende mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, partiendo del conocimiento de la realidad, ya que éste permite identificar las problemáticas y sus necesidades; en fin representa en el campo profesional para el Trabajo Social laboral, un sistema responsable e inteligente de gestionar los beneficios y derechos en el área de bienestar social, y en este caso, la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa.

Hoy en día las organizaciones sean Públicas, Privadas, ONGs, deben adquirir conceptos y procesos que le otorguen satisfacción a sus clientes, lo que hoy en día se llama Sistema de Gestión de Calidad, Jaime Garau lo explica de la siguiente manera: Los servicios sociales han empezado a desarrollarse para atender tipos de personas y problemáticas diferenciadas, a usuarios exigentes y conscientes de sus derechos. Los ciudadanos exigen a los centros y programas de servicios sociales el mismo esfuerzo que a los otros tipos de servicios, así como una mayor participación en su plan de mejora” (Garau, 1996).

En cuanto al marco estratégico en el cual se sustentaría el modelo de gestión social, se menciona primeramente la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3, 32, 326, 340 en la Resolución No. C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la Ley de Seguridad Social en sus artículos 26, 27, 155-157.

Los lineamientos y normativa legal vigente, así como los principios, valores de inclusión, equidad, género, son tomados en consideración y con extrema cautela por el Trabajador Social, quien a su vez debe prestar su servicio con ética profesional y que garantice la justicia social.

La postura ética a asumir como profesional de Trabajo Social se basa primeramente en la capacidad y el compromiso con el entorno laboral, tomando en consideración el talento humano y la sociedad como eje principal, además de la dignidad y los derechos que como seres humanos son avalados legalmente en El Ecuador.

Desde el vínculo profesional como Trabajador Social el modelo de gestión social, pretende proteger los intereses de los trabajadores de la empresa, en especial a aquellos que por una u otra causa han sufrido accidentes laborales y como consecuencia presentan una discapacidad. De la misma manera, busca promover el cambio social fortaleciendo el bienestar de los trabajadores. Igualmente, asume su corresponsabilidad ante la discriminación que se pueda presentar atendiendo a edades, sexo, estado civil, color de piel, características físicas, ideologías, religión, entre otros; en fin pretende dar un reconocimiento a la diversidad étnica y cultural tanto individual como grupal.

Se plantea un modelo de gestión mediante la estructura del departamento de Trabajo Social.

1. Componente de Organización de Departamento de Bienestar Social

PLAN DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA Y LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN			
PLANIFICACION ESTRATEGICA			
P	Misión y Objetivos		Necesidades y expectativas de los trabajadores
	<p>Misión: El departamento de Trabajo Social representa la gestión profesional de trámites administrativos y asistenciales de los trabajadores de la empresa, desde su ingreso hasta su egreso estableciendo una relación entre el trabajador, familiar, médico laboral y la empresa para garantizar el bienestar de los mismos.</p> <p>Objetivos: Intervenir de manera responsable y eficiencia en la atención de las necesidades e intereses personales y colectivos de los trabajadores. Incidir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en relación a los accidentes laborales. Coordinar con la directiva de la empresa para la consolidación de contratación de un seguro de vida, asistencial y preventivo.</p>		<p>Administración: Que la entidad garantice los recursos físicos y financieros y se dé cumplimiento a la normativa legal vigente.</p> <p>Usuarios: Que se garantice un sistema de prevención de los trabajadores, para defender su salud laboral.</p> <p>Cientes internos: - Que la empresa suministre los medios ineludibles para el funcionamiento eficiente.</p>
	Indicadores	Estándares	Frecuencia
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distribución porcentual de los objetivos cumplidos. ✓ Distribución porcentual de los jefes de departamento y directiva de la empresa que han prestado su colaboración para definir y revisar los requerimientos que obedece. 	<p>80%</p> <p>50%</p>	<p>Semestral</p>
PLANIFICACION DE LA ACCION			
P	Síntesis del procedimiento y puntos críticos		Propietario del proceso y otras responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentar a los trabajadores el seguro de asistencia médica y de vida, con cobertura quirúrgica y farmacéutica. ✓ Hacer seguimiento del goce y disfrute del servicio del seguro contratado, hacer una valoración médica semestral a los empleados. ✓ Implementar Servicio de rehabilitación y de Fisiatría. ✓ Reubicar a los colaboradores, en áreas de trabajos donde puedan aportar a la empresa, durante el tiempo que dure su recuperación. ✓ Promover cursos de formación permanente en relación a las habilidades del área de trabajo, riesgos laborales, sistema de prevención, prestaciones económicas y de salud, ✓ Brindar orientación a directivos y jefaturas para la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y brindar información sobre la calificación pertinente de las 		<p>Propietario del proceso:</p> <p>Departamento de Bienestar Social.</p> <p>Otros responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los jefes de departamentos servirán de enlace para recabar las sugerencias y quejas que presenten los trabajadores, las cuales deben

P	<p>discapacidades y prestaciones oportunas que corresponden a los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigar respecto a las estadísticas de los casos de accidentes laborales y sus índices. ✓ Entrevistas y reuniones con los trabajadores que han presentado casos de accidente laboral. ✓ Revisar y evaluar la matriz FODA anualmente para elaborar propuestas de acción. <p>Puntos críticos: intervención sincera, honesta y transparente, comunicación asertiva en interacción con todos los actores del proceso. Poseer una data actualizada y coherente con la realidad.</p>		<p>presentar oficialmente</p> <p>al departamento de Trabajo social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Departamento de Seguridad Industrial. 		
	Recursos materiales, instrumentos y proveedores clave		Recursos humanos		
	<p>Recursos materiales: Computadora, impresora, teléfono, hojas blancas, lápices de tinta y de grafito, auditorio, entre otros.</p> <p>Instrumentos: entrevistas, encuestas a familiares, observación en el área de trabajo, reuniones periódicas, valoración médica ocupacional.</p> <p>Proveedores clave: no existen</p>		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Junta directiva. ✓ Jefes de dependencias o departamentos. ✓ Trabajadores. ✓ Familiares. 		
	Documentos vinculados al proceso		Registros vinculados al proceso		
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa interna de la empresa. ✓ Requerimientos y obligaciones legales que le aquejan. ✓ Análisis matriz FODA. ✓ Reglamento interno de la empresa ✓ Estadísticas del departamento médico ✓ Informes de visita domiciliaria 		<p>Mantener de manera sistematizada los registros escritos de las reuniones realizadas, de las sugerencias o quejas, y de las entrevistas y encuestas a los actores trabajadores.</p>		
ACCION					
A	Comunicación directa con el personal	Dar inicio a la intervención en concordancia de los procesos administrativos	Prestar atención a los puntos críticos, a fin de ser controlados	Increpar las desviaciones y situaciones anormales a través de acciones fundamentadas y concretas	Llevar un registro escrito de incidencias y para dar atención a las posibles quejas y viabilizar las sugerencias que amerite el caso
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO				
E	Seguimiento del proceso y resultados de las evaluaciones periódicas.				
	Tomar en consideración la opinión de los trabajadores	Otorgar prioridad en la participación y opinión de los actores del proceso	Mantener la valoración de las fallas, Acontecimientos, incidentes y quejas	Dar garantía al cumplimiento de los objetivos planteados y de la misión	
MEJORA					
M	Acciones para enmendar los errores	Acciones preventivas	Restauración de procesos	Innovación en los procesos	

PLAN DE SEGUIMIENTO			
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA			
P	Misión y objetivos		Necesidades y expectativas de los trabajadores
	<p>Misión: El trabajador social dentro de la empresa perdura en el tiempo, en la medida que exista un compromiso sostenible y fiable con el capital humano generando particularmente vías de acceso que colaboren con la diversidad laboral.</p> <p>Objetivos: Asumir políticas y estrategias que generen instancias de igualdad de oportunidad y equidad, para los trabajadores con discapacidad que laboran en la empresa. Evaluar el desempeño del trabajador. Realizar el seguimiento al menos durante los primeros tres meses. Mantener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa.</p>		<p>Administración: Que la entidad garantice la inserción laboral de personas con discapacidad y se le preste la atención debida de acuerdo a los derechos legales a los trabajadores. Usuarios: Que se garantice la orientación capacitación y seguimiento y evaluación a los trabajadores. Cientes internos: - Que la empresa suministre los medios ineludibles para el funcionamiento eficiente.</p>
	Indicadores	Estándares	Frecuencia
	Distribución porcentual de los objetivos logrados. Distribución porcentual de seguimientos mensuales realizados, cantidad y calidad del trabajo ejercido.	100% 100%	Trimestral
PLANIFICACION DE LA ACCIÓN			
P	Síntesis del procedimiento y puntos críticos		Propietario del proceso y otras responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Brindar una cordial bienvenida al trabajador que se incorpora por primera a la empresa y a los que recién se reincorporan luego de su reposo médico (sensibilización). ✓ Observar el proceso de adaptación que tiene el trabajador en la empresa (adaptación). ✓ Evaluar los esfuerzos de la empresa para lograr la integración del trabajador, mediante charlas, cursos (capacitación). ✓ Cuando el trabajador que se incorpora viene con la discapacidad de otra empresa o de alguna sucursal, se continúa con el proceso, de tal manera que de acuerdo a la experiencia laboral del trabajador con discapacidad se le debe ubicar en un puesto de trabajo. ✓ Hacer un acompañamiento al trabajador, dependiendo del tipo de discapacidad y el cargo que ocupe. Asignar horas y días de trabajo a medida que vaya progresando. ✓ Revisar las barreras culturales que pudieran obstaculizar el trabajo eficiente del empleado con discapacidad (actitud, discriminación, arquitectónicas). ✓ Disminuir los gastos que se generan en pensiones de invalidez y canastas familiares. ✓ Reconocer los derechos de los trabajadores con discapacidad en relación a educación, salud, cultura y servicios sociales. ✓ Elaborar un informe específico de las habilidades y potencialidades de los trabajadores con discapacidad. ✓ Impulsar la inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa ✓ Evaluar los canales de comunicación y relación de trabajo entre compañeros y jefes. 		<p>Propietario del proceso: Como Trabajador social se asume un compromiso institucional con la empresa</p> <p>Otros responsables: Transmitir a la directiva y jefes de departamentos los principios de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que identifican a los trabajadores con alguna discapacidad.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar la conducta laboral en relación a puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo. ✓ Elaborar un informe con los resultados del seguimiento. El mismo se le debe consignar a la Directiva de la empresa, al jefe del departamento y al mismo trabajador. ✓ El seguimiento a realizar a cada trabajador con discapacidad, no tiene tiempo específico, ya que va a depender de cada caso. <p>Puntos críticos: intervención a la diversidad, dinámica, enfática y reiterativa, con todos los actores del proceso. Poseer registros reales, claros y actualizados.</p>			
	Recursos materiales, instrumentos y proveedores clave		Recursos humanos	
	<p>Recursos materiales: Computadora, impresora, teléfono, hojas blancas, lápices de tinta y de grafito, auditorio, video beam, entre otros.</p> <p>Instrumentos: entrevistas, encuestas a familiares, observación en el área de trabajo, reuniones periódicas, valoración médica ocupacional.</p> <p>Proveedores clave: no existen</p>		Junta directiva. Jefes de dependencias o departamentos. Trabajadores. Familiares.	
	Documentos vinculados al proceso		Registros vinculados al proceso	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa interna de la empresa. ✓ Requerimientos y obligaciones legales que le aquejan. ✓ Reglamento interno de la empresa ✓ Estadísticas del departamento médico ✓ Informes de visita domiciliaria 		Sistematizar constantemente los registros escritos de las reuniones realizadas, de las sugerencias o quejas, y de las entrevistas y encuestas a los trabajadores, familiares y directivos.	
ACCION				
A	Generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles	Organizar procesos de reclutamiento, selección y ascenso sin exclusión por su capacidad	Mantener control de los puntos críticos	Valerse de psiquiatra o psicólogo, para realizar las entrevistas para conocer las potencialidades del trabajador Llevar un registro escrito de incidencias y divulgar los logros obtenidos
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.			
E	Seguimiento del proceso y resultados de las evaluaciones periódicas.			
	Integración de personas con discapacidad al campo laboral	Mantener contacto directo con los familiares	Valorar las fallas, debilidades, fortalezas y oportunidades que se presenten con frecuencia	Garantizar los objetivos formulados y planteados, así como la misión
MEJORA				
M	Adquisición de valor competitivo para la empresa frente a sus clientes	Beneficios personales y familiares	Actividad remunerada en un ambiente de equidad	Satisfacción de necesidades básicas y mejoras en la calidad de vida

2. Componentes de Proyectos de Bienestar Social

PROYECTO DE AMPLIACIÓN DE SALA DE FISIATRÍA				
BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	BENEFICIARIOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES POR PROYECTO	RESPONSABLES
Ampliar la sala de Fisiatría donde se pueda incorporar cinco camillas (en la actualidad solo existen dos)	Todos los trabajadores que se encuentren en rehabilitación	Rehabilitar al trabajador y mejorar su estado de salud sin afectar sus ingresos económicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicitar a empresas de construcción para que elabore el plano y maqueta de ampliación de la infraestructura y el presupuesto. ✓ Establecer un medio de licitación para al menos tres empresas. ✓ Buscar cotizaciones para comprar cinco camillas. 	Departamento Médico y Bienestar Social

PROYECTO DE VINCULACION PARA REHABILITACIÓN				
BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	BENEFICIARIOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES POR PROYECTO	RESPONSABLES
Establecer conexión con centros médicos y de rehabilitación donde cuenten con la tecnología y espacio complementarios para las terapias de rehabilitación.	Todos los trabajadores que se encuentren en rehabilitación	Ofrecer a los trabajadores en rehabilitación Centros capacitados donde puedan desarrollar sus terapias sin afectar sus ingresos económicos y horarios de trabajo.	Realizar visitas a centros médicos de rehabilitación. Concretar entrevistas con los directivos de los centros médicos y de rehabilitación. Solicitar por escrito la factibilidad de establecer convenio entre la empresa y el centro médico, a fin de brindar la asistencia en las terapias de rehabilitación de los trabajadores. Realizar un plan de atención de terapias de rehabilitación en conjunto con los centros médicos. Hacer seguimiento de la asistencia del trabajador a las terapias.	Bienestar Social

PROYECTO DE INTEGRACION DEPORTIVA				
BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	BENEFICIARIOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES POR PROYECTO	RESPONSABLES
Este proyecto radica en establecer lazos de unión, compañerismo y de concientizar el cuidado de nuestra salud.	Todos los trabajadores de la empresa	Promover el deporte y la integración con actividades lúdicas y recreativas.	<p>Coordinar con profesores de Educación Física un programa de recreación donde participen los directivos, jefes, trabajadores y familiares.</p> <p>Impulsar concursos de pintura, cuentos referidos a concientizar el cuidado y protección de la salud, donde participen los hijos de los trabajadores.</p> <p>Realizar encuentros deportivos: juegos tradicionales, fútbol, bailoterapia.</p> <p>Hacer contacto con centros de salud que puedan facilitar charlas de prevención en salud para los trabajadores y familiares.</p> <p>Incentivar a la participación para hacer turismo local donde se involucren directivos, jefes, trabajadores y familiares.</p> <p>Proponer un cronograma anual de actividades culturales, recreativas.</p> <p>Incorporar programas de ejercicios físicos específicos para la prevención de lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores.</p> <p>Evaluar semestralmente las actividades realizadas.</p>	Bienestar Social

PROYECTO SOCIO EDUCATIVO DE PREVENCION DE ACCIDENTE DE TRABAJO				
BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	BENEFICIARIOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES POR PROYECTO	RESPONSABLES
Realizar Charlas y talleres de socialización sobre los temas de prevención, procedimientos y mejoras de accidentes de trabajo.	Gerentes y/o Jefes Departamentales Y todos los trabajadores	Promover el involucramiento de la Gerencia y Jefes departamentales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguridad y salud de los trabajadores ✓ Dictar charlas de medidas preventivas de accidentes laborales. ✓ Impulsar los cursos de primeros auxilios. ✓ Publicar en carteleras la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales. 	Bienestar Social

CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo permitió concluir que:

1. El trabajador social cumple una función primordial en la empresa, brindando asesoría y orientación a los trabajadores. Considera el perfil social y cultural de los trabajadores en aras a buscar beneficios contractuales en su desempeño.
2. El modelo de gestión propuesto permitirá hacer seguimiento a aquellos trabajadores que han sufrido una discapacidad por accidente laboral brindándole la asistencia social que requieren.
3. De la misma manera, es notable en la función del trabajador social que defiende la salud laboral de los trabajadores, haciéndoles conocer los riesgos a los que se enfrentan, y por consiguiente, actúa para prevenirlos.
4. Se planteó un modelo de gestión, a nivel individual y grupal para beneficio de los trabajadores de la empresa, cuyos métodos de trabajo social ostentan una estructura y procesos que concuerdan con las interrelaciones que viabilizan el diagnóstico y el plan estratégico a ejecutar para llevar a cabo la evaluación de los resultados obtenidos.
5. Es notable que el trabajador social de la empresa comparte ámbitos de intervención con otros profesionales coordinando su trabajo con médicos laborales, psicólogos, pedagogos, sociólogos, abogados, entre otros, mismos que permanecen en conexión con los agentes políticos, sindicales y sociales de la acción social.
6. Se logró establecer una alianza con la directiva de la empresa abarcando principalmente los procesos de organización, planificación, ejecución, evaluación de las acciones y alcanzar los resultados apropiados en la intervención profesional mediante el modelo de gestión propuesto.

BIBLIOGRAFIA

- Báez, F., & Santos, M. (2015). Gestión de los recursos humanos.
- Barranco Expósito, M. D. C. (2004). La intervención en trabajo social desde la calidad integrada. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, N. 12* (diciembre 2004); pp. 79-102.
- Du Ranquet, M. (1996). Los modelos en trabajo social. Intervención con personas y familias (1.ª, 1981 ed.). Madrid: Siglo XXI.
- Fernández, B. J. P. (2015). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Ciencia y Cuidado, 11*(1), 57-67.
- Gómez García, A., & Suasnavas Bermúdez, P. R. (abril de 2015). Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período 2011-2012. *Scielo, Ciencia y Trabajo, 7*(52).
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción, 31*(1), 05-16.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2010). *Resolución C.D. No. 333; Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo - SART*. uito.
- López, N., & Sandoval, I. (s.f). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado el 04 de Julio de 2017, de http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/1_Metodos_y_tecnicas_cuantitativa_y_cualitativa.pdf
- Matus, T. (2009). Modernidad, globalización y exclusión social: desafíos de una intervención social de fin de siglo". En: Memorias XVI Seminario latinoamericano de trabajo Social, Universidad Católica, Chile
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social-Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1978). *Acuerdo No. 1404 Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa*. Quito.
- Miranda, J. J. M. (2005). Gestión de proyectos: identificación, formulación, evaluación financiera-económica-social-ambiental. MMEditores.
- Pardo, P.L. (2012). Gerencia social en el contexto global y su aporte al desarrollo social. Editorial Academia española.

- Pérez, M. M., & Muñoz, A. M. (2014). Accidentalidad laboral reportada por las empresas afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales, enero–diciembre, 2011. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 32(2).
- Rodríguez, M. (2016). Caracterización de la evolución en investigación sobre aspectos de gestión de prevención y análisis de accidentes laborales. *Revista de la Facultad de Ingeniería*, 25(1).
- Tajer, D. (2014). Construyendo una agenda de género en las políticas públicas de salud. *Revista Sexología y Sociedad*, 9(22).
- Viscarret, J. J. (2014). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza editorial.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Laura Esther Chiriboga Barberán** con C.C: # 0924909088 autor/a del Trabajo de El componente práctico del examen complejo: **PROPUESTA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **04 de agosto de 2017**

f. _____

Nombre: **Laura Esther Chiriboga Barberán**

C.C: **0924909088**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA :	PROPUESTA DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A CASOS DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO		
AUTOR(ES)	Laura Esther Chiriboga Barberán		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Sandra Mendoza		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TÍTULO OBTENIDO:	Lcda. Trabajo Social y Desarrollo Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	4 de agosto del 2017	No. DE PÁGINAS:	44
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social		
PALABRAS CLAVES	Modelo de gestión, accidente laboral, trabajo social		

RESUMEN/ABSTRACT: Un modelo de gestión representa en el trabajo social las acciones organizadas y desarrolladas en un contexto real mediante la interacción con los individuos, grupos e instituciones. Es un referente a seguir que responde a un problema objeto de intervención, que requiere ser comprendido teóricamente en una profesión cuyo objeto de intervención es su objeto de estudio (Matus, 2009). Sobre contexto y problema se requiere la determinación del marco estratégico legal en relación a derechos de los sujetos sociales intervenidos; así como el delineamiento de los métodos y técnicas a emplear.

El presente trabajo tiene por objetivo delinear un modelo de gestión que responda al siguiente problema objeto de intervención (POI): Los casos de trabajadores con alguna discapacidad por accidente de trabajo en la empresa, requieren de una propuesta de atención y seguimiento que permita que el trabajador social realice una descripción de posibles escenarios y tensiones, a partir de los cuales se concibe un perfil profesional y las demandas teóricas y metodológicas requeridas para alcanzarlo.

Este problema es el resultado de una investigación diagnóstica en la que se determinó que:

1. El trabajador social cumple una función primordial en la empresa, brindando asesoría y orientación a los trabajadores. Considera el perfil social y cultural de los trabajadores en aras a buscar beneficios contractuales en su desempeño.
2. El modelo de gestión propuesto permitirá hacer seguimiento a aquellos trabajadores que han sufrido una discapacidad por accidente laboral brindándole la asistencia social que requieren.
3. El trabajador social de la empresa comparte ámbitos de intervención con otros profesionales coordinando su trabajo con médicos laborales, psicólogos, pedagogos, sociólogos, abogados, entre otros, mismos que permanecen en conexión con los agentes políticos, sindicales y sociales de la acción social.

Por otra parte, se busca responder a una situación problema que vulnera derechos de los trabajadores y sus familias, debido a alguna discapacidad producto de accidentes de trabajo. El objetivo es contribuir, desde la intervención profesional del Trabajo Social, a mejorar la calidad laboral y facilitar el acceso a derechos que contempla el Estado ecuatoriano a través de sus leyes laborales y sociales.

La propuesta incluye un modelo de atención y seguimiento a casos de trabajadores con alguna discapacidad por accidente de trabajo que incorpora los siguientes componentes:

c) Intervención de trabajo social

a.1. Procesos de organización de departamento de Bienestar Social

a.2. Procesos de Intervención y seguimiento de casos:

- Realizar una intervención para detectar acciones y condiciones de los riesgos, así como las medidas preventivas y correctivas,
- Hacer un seguimiento para verificar si las medidas tomadas surten efecto a favor de los



trabajadores.

d) Proyectos interdisciplinarios de bienestar

- b.5.** Proyecto de ampliación de sala de fisioterapia
- b.6.** Proyecto de vinculación para rehabilitación
- b.7.** Proyecto de integración deportiva
- b.8.** Proyecto socio educativo de prevención de accidentes de trabajo

Palabras Claves: modelo de gestión, accidente laboral, trabajo social.

A management model represents in social work actions organized and developed in a real context through interaction with individuals, groups and institutions. It is a reference to follow that responds to a problem subject to intervention, which requires to be understood theoretically in a profession whose object of intervention is its object of study (Matus, 2009). On context and problem requires the determination of the strategic legal framework in relation to the rights of the social subjects intervened; As well as the delineation of the methods and techniques to be used.

This paper aims to outline a management model that responds to the following problem (POI): The cases of workers with a disability due to occupational accidents at company XXX require a proposal of care and follow-up that allows The social worker makes a description of possible scenarios and tensions, from which is conceived a professional profile and the theoretical and methodological demands required to achieve it. This problem is the result of a diagnostic investigation in which it was determined that:

1. The social worker plays a primary role in the company, providing advice and guidance to workers. It considers the social and cultural profile of workers in order to seek contractual benefits in their performance.
2. The proposed management model will allow follow-up to those workers who have suffered a disability due to an accident at work by providing the social assistance they require.
3. The social worker of the company shares areas of intervention with other professionals coordinating their work with occupational physicians, psychologists, pedagogues, sociologists, lawyers, among others, who remain in connection with the political, trade union and social agents of social action.

On the other hand, it seeks to respond to a problem situation that violates the rights of workers and their families, due to some disability resulting from work accidents. The objective is to contribute, from the professional intervention of Social Work, to improve the labor quality and facilitate the access to rights contemplated by the Ecuadorian State through its labor and social laws.

The proposal includes a model of attention and follow-up to cases of workers with some disability due to work accidents that incorporates the following components:

c) Social work intervention

- a.3.** Organizational processes of Social Welfare Department
- a.4.** Processes of Intervention and follow-up of cases:

- Carry out an intervention to detect actions and conditions of risks, as well as preventive and corrective measures,
- Monitor whether the measures taken are effective in favor of workers.

d) Interdisciplinary wellness projects

- b.5.** Psychiatrist Room Expansion Project
- b.6.** Rehabilitation link project
- b.7.** Sports integration project
- b.8.** Educational partner project of prevention of accidents at work

Keywords: management model, occupational accident, social work.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-40990905263	E-mail: Ichiribogab@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Salazar José	
	Teléfono: +593-4-984735882	
	E-mail: jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación