

**SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DEBIDO A UN ACCIDENTE
LABORAL
ANÁLISIS DESDE EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL**



**PRESENTADO POR:
MAYERLIN CARTAGENA MAHECHA
MARIA ISABEL RIOS MUÑOZ
JENIFER VIDAL CAICEDO**

ENSAYO

**PROFESORES
MARIA TERESA BEDOYA G
ALVARO E. CASTRO**

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL
OCTAVO SEMESTRE
CALI, VALLE DEL CAUCA
2022**

TABLA DE CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN:	3
2. CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL CASO	4
3. CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	7
4. CAPÍTULO III: PLAN DE ACCIÓN	10
5. CONCLUSIONES	22
6. BIBLIOGRAFÍA:	24

1.INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo está basado en un estudio de caso extraído de las relatorías, que hacen parte de la base de datos de la Corte Constitucional de Colombia.

El método de estudio de caso es un instrumento fundamental de investigación, y su mayor característica nace en que a través de este se mide y registra el comportamiento de las personas involucradas en el fenómeno en estudio, mientras que los métodos cuantitativos sólo se centran en información verbal obtenida a través de encuestas por formularios (Martínez Carazo, 2006, pág. 167)

Es por esto por lo que el análisis consiste en la percepción descriptiva y explicativa que se le pretende dar al estudio desde el rol de Trabajo Social, ante la integración de los valores humanos y la seguridad de las personas involucradas, siendo este el producto de la interacción de los saberes adquiridos en el diplomado de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

El Trabajador social actualmente está incursionando en las diferentes áreas de nuestra sociedad, por lo que muchos se preguntarán, ¿qué puede hacer un Trabajador Social en Salud y Seguridad en el trabajo?

Es un profesional que tiene la capacidad de velar por el bienestar de los empleados, ayudando a que los trabajadores tengan mejores rendimientos, y disminución de riesgos laborales y a su vez logra involucrar a los empleados en decisiones por medio de estrategia y ayudas, donde en ellos exista ese don de la responsabilidad, inculcando la cultura de la seguridad tanto individual como colectiva, ya que:

La intervención social se define como una acción programada sobre un colectivo o grupo con el fin de provocar un cambio social para mejorar su situación. Según Fernández, T., De Lorenzo, R. y Vázquez (Fernández García, Lorenzo, & Madrid, 2012); “la intervención social es cualquier ejercicio profesional consciente, organizado, planificado y dirigido a actuar sobre una dificultad social para estudiarla, analizarla, modificarla y cambiarla con el objetivo de una mejora” (pág. 295). En otras palabras, la intervención en lo social ocurre

cuando los elementos de los sistemas sociales tienen dificultades para conseguir sus objetivos.

2. CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL CASO

El siguiente caso a describir está basado en un accidente laboral, por motivos de seguridad y confidencialidad el nombre del trabajador y el de la empresa serán anónimos.

Un trabajador de 42 años, vinculado a una empresa dedicada a la Agroindustria, que tiene como actividades principales los servicios relacionados con agricultura, el trabajador que sufrió dicho accidente laboral, acciona una tutela solicitando la estabilidad laboral reforzada

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ El derecho a mejorar la estabilidad laboral incluye: “Derecho a conservar el empleo; a no ser despedido por circunstancias de vulnerabilidad; a continuar trabajando hasta que sea necesario si no existe una razón objetiva para su despido; las autoridades laborales competentes autoricen el despido, verifiquen con estructura de razones objetivas, independientemente de la situación de vulnerabilidad del trabajador, invoca la extinción del contrato de trabajo, si no se establece, multas, despido nulo...” (Ministerio del Trabajo Colombia, 2018, pág 7).

Donde demanda a la empresa y también a la Agencia de Seguros, debido a que se le terminó su contrato unilateralmente sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que se encontraba incapacitado por dicho accidente, con el fin de que sean protegidos sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital.

Es necesario comprender lo que es un **Accidente de trabajo**. Según el “Artículo 3°. Un accidente de trabajo es cualquier evento inesperado que surja del trabajo o en el curso del mismo y que tenga como resultado una lesión orgánica, un impedimento funcional o mental, una invalidez o la muerte del trabajador. (Congreso de Colombia, 2012, pág 3).

La anterior definición concuerda con lo sucedido el día 14 de marzo del 2016, donde el trabajador en el momento que estaba ejerciendo su cargo como operario de campo en los

cultivos, se encontraba utilizando una guadaña, herramienta con la que él trabajaba, y a su vez siendo esta el elemento con el que sufrió el accidente en su miembro inferior derecho. En la siguiente gráfica se pueden encontrar los elementos que muestra el suceso del accidente:



Elaboración Propia

El lugar en donde sucedieron los hechos fue en el Municipio de Paratebueno (Cundinamarca), donde sus principales actividades económicas son la producción pecuaria, la ganadería y la agroindustria, en esta última vinculada el trabajador ejerciendo su labor como operario de cultivos específicamente en un campo experimental de palmas de aceite, quien manipula como parte de su trabajo una guadaña, elemento que ocasionó el accidente laboral afectando su miembro inferior derecho.

A continuación, la tabla con información general sobre el trabajador:

INFORMACIÓN IMPORTANTE DEL TRABAJADOR:	
Diagnóstico:	
<p>1. Herida en región medial y plantar de pie derecho</p> <p>2.Pseudoaneurisma traumático de la arteria plantar medial.</p> <p>3.Lesión parcial del nervio tibial derecho”; Mecanismo “Herida con cuchilla de guadaña</p>	
Edad: 42 años	Cargo: Operario campo de cultivos
Tipo de contrato de trabajo: Obra o labor	Lugar de trabajo: municipio de Paratebueno (Cundinamarca)
Salario: \$730.931.	Fecha de inicio: 23 de diciembre de 2015
Fecha del accidente: 14 de marzo del 2016	Fecha de fin de contrato: 3 de enero del 2017
Fecha dictamen de PCLO: 10 de abril de 2017	PCLO: 9,80%

Fuentes: Elaboración propia, datos extraídos de la Corte Constitucional (2022)

3. CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Para poder realizar un plan de intervención es necesario realizar un análisis previo de todos los elementos que están dentro de la situación a tratar, por lo que en este capítulo encontraremos la interacción de la situación, actores y factores entorno al caso del trabajador a partir de su accidente laboral, logrando aportar un diagnóstico desde una mirada social con el fin de:

“Se intenta definir con la mayor precisión posible la situación y personalidad de una persona con una determinada necesidad social, así como su situación y personalidad. Es decir, tiene que ver con las otras personas de las que depende de alguna manera o que de alguna manera dependen de él, pero también en relación con el sistema social de su comunidad.” (Ávila, 2021).

Al analizar el caso de la sentencia T-048-18 nos basamos en la perspectiva teórica Comprensivita, que es un estudio de los comportamientos a partir de las intenciones de los sujetos al relacionarse y donde la unidad de análisis fundamental es la acción social.

Weber entendió que la "acción social" solo es posible cuando los individuos asignan significados subjetivos a sus acciones. Así, la obra se entiende como “un comportamiento humano (ya sea un acto externo o interno, una omisión o un permiso) siempre que el sujeto del acto o las personas involucradas en él le atribuyan un significado personal”. que el significado señalado por el sujeto o sujetos es el comportamiento de una persona Otra, guiada por esa persona en su desarrollo.” (Weber, 1964, p. 5, como se citó en Parra, 2011).

El trabajador debido a que su empleador termina con su contrato de manera verbal y luego por escrito, decide presentar una acción de tutela exigiendo la estabilidad laboral reforzada por la condición de salud en la que se encuentra actualmente, la cual fue negada, debemos tomar en cuenta los datos de la tabla “Información importante del trabajador” en el capítulo 2 ,su contrato comenzó el 23 de Diciembre del 2015, 3 meses después el 17 de Marzo del 2016 sufre el evento, donde le prestan todos los servicios necesarios al trabajador, es importante resaltar que tenía un contrato de obra o labor, debemos tener en cuenta que su remuneración económica depende de las ejecuciones y el cumplimiento de sus actividades

laborales pactadas, así que después del accidente NO volvió a laborar, ya que tenía incapacidad médica, que solo notifico 1 vez a la empresa y después no volvieron a saber, manifiesta que no tiene ningún ingreso y tiene responsabilidad con su familia que solo sabemos que está conformada por su esposa y 3 hijos, suponemos que son todos hombres, en primera impresión pensamos que fue injusto su despido, pero el día 3 de Enero del 2017, la empresa dice que se quería indagar cómo seguía su estado de salud y proceso de reubicación ya que tiene un PCLO (Pérdida de capacidad laboral) de 8,90% que indica que puede seguir laborando.

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS:

Al analizar identificamos unas problemáticas que nos parecen importantes abordar:

- Falta de programas de promoción y prevención sobre el cuidado.
- Falta de cultura del autocuidado.
- Falta de información sociodemográfica.
- Falta de comunicación entre las partes implicadas del caso: empresa y trabajador.
- Falta de acompañamiento para la reinserción laboral del trabajador.
- Falta de adecuado uso de los EPP (equipos de protección personal).

IDENTIFICACIÓN DE ACTORES:

Situación	Trabajador	Empresa agroindustrial	Aseguradora	Familia
Accidente laboral	X	X	X	X

OBJETIVO GENERAL:

- Desarrollar un plan de mejora desde el rol de Trabajo Social en Salud y Seguridad en el trabajo, a partir del accidente del trabajador en la agroindustria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer las debilidades que se tuvo en el accidente laboral del trabajador con la guadaña.
- Crear estrategias haciendo uso de técnicas de Trabajo Social desde Salud y Seguridad en el trabajo.
- Sensibilizar sobre la importancia de la intervención de Trabajo Social desde Salud y Seguridad en el trabajo.

BENEFICIARIOS:

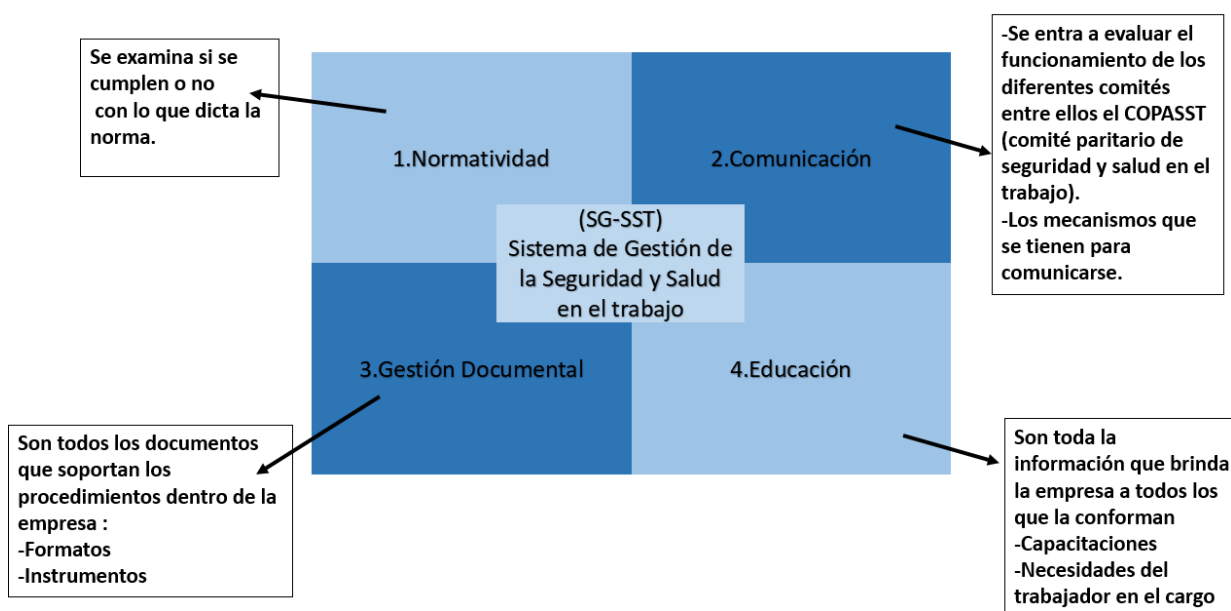
- La empresa y todos los trabajadores vinculados en ella.

META:

- Lograr por medio de esta mirada humanista se logre contribuir al plan de mejora para la disminución de riesgos laborales.

4. CAPÍTULO III: PLAN DE ACCIÓN

Al ocurrir un evento de estos dentro de cualquier organización se debe atender inmediatamente la afectación, en el caso de este Trabajador fue física, seguidamente se debe notificar a la aseguradora el evento ocurrido, para poder empezar a realizar los procesos de investigación de este hecho, sabemos que por parte de la empresa se debe tener toda la gestión documental relacionada con el trabajador, ya que se analizarán diferentes componentes guiados por los Pilares de Seguridad y Gestión en Salud en el trabajo (SG-SST), tales como:



Ciclo PHVA del Decreto 1072 de 2015:

El ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) es una estrategia interactiva de resolución de problemas para la mejora de procesos y la implementación de cambios. El ciclo PHVA es un método para la mejora continua. No es un proceso de una sola vez, sino un ciclo continuo de mejora e iteración del proceso. (Martins, 2021).

Por tal motivo para poder realizar estas medidas de mejora, debemos partir de este tipo de eventualidades para que así estas no vuelvan a ocurrir, encontramos que algunos estándares que hacen parte del HACER, conformado por la Gestión en Salud, Gestión de peligros y riesgos, y Gestión de amenazas están un poco débiles y nuestro apoyo sería viable.

Para empezar la **Gestión de salud**: sabemos que se relaciona con el cuidado del estado médico de los trabajadores vinculados, sería bueno darnos un espacio ya que sabemos que la SALUD se compone de lo físico, mental y social, recomendamos para una decisión futura el diseño de un Programa ejecutado por el equipo Transdisciplinario, liderado por Trabajo Social: Este programa es la representación de una técnica que es la conformación de grupos, ya que a las empresas al tener muchas personas, se implementa técnicas como la observación directa e indirecta;

“Para Gonzalez E. (1997 pag 23), Investigación directa donde el investigador observa directamente los casos o individuos en los que ocurre el fenómeno, contactándolos; Sus resultados se consideran datos estadísticos originales, por lo que este estudio preliminar también se denomina”.

Pues se necesita implementar modelos de abordaje rápido, pero a su vez logremos evidenciar los aspectos colectivos necesarios, para no olvidarlos y llevar secuencia de los trabajos, podemos registrar en un diario de campo;

Los estudios diarios son relatos en primera persona del aprendizaje de idiomas o experiencias de enseñanza, registrados con entradas frecuentes y explícitas, y luego analizados a través de la repetición de patrones o eventos. (Martinez J. 1997, pág 2)

PROGRAMA DE “ME CUIDO, ME CUIDAS Y NOS CUIDAMOS”

Equipo de trabajo: Fisioterapeuta, Psicólogo y Trabajador Social

Eje de trabajo: Espacios de Promoción, Prevención y Estilos de vida

Objetivo general: Crear espacios y mecanismos de fortalecimiento sobre el cuidado teniendo énfasis en los componentes SALUD en todas las áreas de la empresa.

Objetivos específicos:

- Incentivar a comportamientos positivos partiendo de pautas sobre el cuidado de la salud.
- Fomentar una cultura de autocuidado por medio de capacitaciones referentes a su cargo.
- Mostrar la relación existente entre la Salud con el trabajo y los aspectos del hogar.

ACTIVIDAD 1: MEREQUETENGUE

Esta actividad consiste en relación de ese componente de salud: donde se van hacer en un círculo grande, donde cada uno tenga buen espacio, la finalidad de esta dinámica es de eliminar toda esa mala vibras que puedan tener en el transcurso de su semana laboral, en donde se van a mover sus músculos, para relajarse un poco, olvidarse de lo problemas para empezar su jornada de la mejor manera. Ellos deben de repetir lo que le digamos que es atención tocándose la cabeza, concentración aplaudiendo luego tocan al compañero y le dicen merequete, cuando ya todos estén agarrados de las manos se empiezan a mover de una manera divertida que comprometa sus músculos (bailando), esto se va repetir varias veces, pero se van a ir agachando más y más hasta que estén lo más abajo posible.

Duración de la actividad: 20 minutos

ACTIVIDAD 2: NIVEL DE PERCEPCIÓN

En esta actividad vamos a medir la percepción que se tiene con respecto a los riesgos.

La dinámica consiste en hacer una fila de 5 personas, cada uno con un globo, donde se le pide que infle su globo hasta donde se sienta lo más cómodo posible con su tamaño, pero sin amarrarlo. Se les va preguntar, si alguno es capaz de inflar más ese globo, cuando ya todos tengan su globo inflado se le pregunta de nuevo cual es el globo más grande, cuando se identifique ese globo, va pasar de primero, pero también se le volverá a preguntar si

alguien es capaz de inflar más su globo, siempre y cuando se sienta seguro, si alguien se atreve, pasa al lado de la persona que tenga el globo más grande y así sucesivamente. Cuando ya estén acomodados, se les dirá a cada uno, ¿cuál es la percepción de riesgo que tiene? , la hipótesis es que la primera persona que inflo el globo más grande, se siente más seguro o inseguro realizando su labores, es por esto que puede suceder los accidentes, porque la persona se siente seguro, un ejemplo: es una persona que bajando las escaleras corriendo, piensa que porque nunca le ha pasada nada no le va suceder eso, otra persona puede ser más precavida y puede bajar las escaleras más lento y una tercera persona mucho más precavidas y se agarra de la baranda. En esta actividad se está valorando las consecuencias y midiendo a los empleados sobre estos riesgos.

Duración de la actividad: 15 minutos

ACTIVIDAD 3: CULTURA

En esta actividad cada uno de los trabajadores van a recibir una hoja con un lapicero, le vamos a pedir que escriban cosas que ellos hacen en su casa para prevenir algún tipo de accidente, ejemplo: antes de dormir cierran y aseguran las ventanas y verifican que las puertas que estén bien cerradas, si tienen hijos se aseguran que los tomacorrientes no estén alcance o le ponen algún un protector. Luego se les pregunta que escriban aquellas cosas que hacen por su seguridad en la calle ejemplo: mirar a ambos lados para cruzar la calle, etc. Al final vamos a tener una conclusión, mirando todas las cosas que ellos hacen en la casa por su seguridad y la de su familia, con esto creamos responsabilidad entre ellos, así como se hace desde casa, ahora lo harán desde la empresa.

Duración de actividad: 15 minutos

RESULTADOS ESPERADOS:

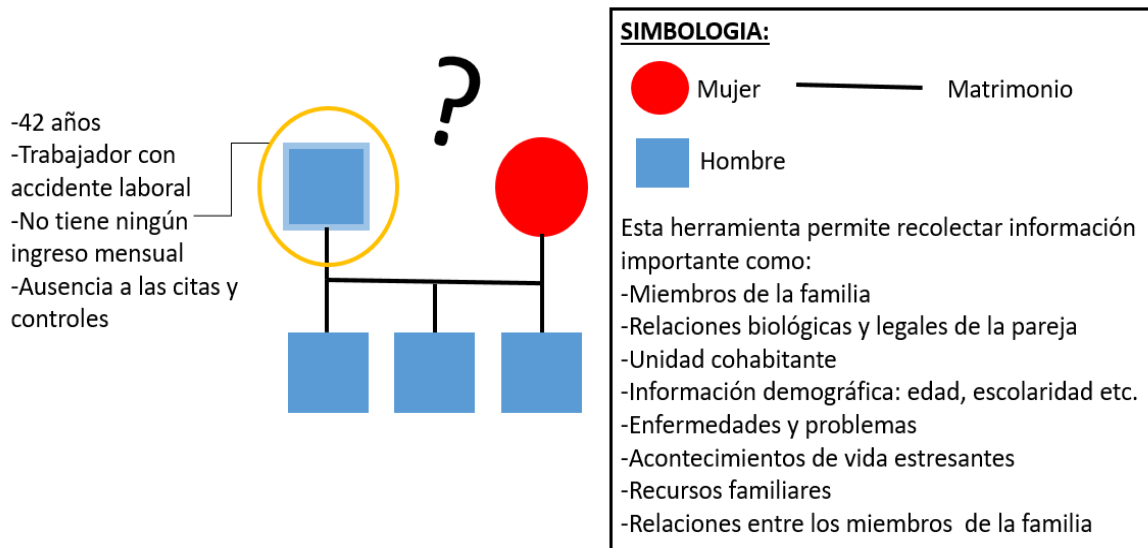
- Adoptar por medio de dinámicas grupales medidas de cuidado.
- Ayudar al cuidado de la salud de los trabajadores.
- Lograr adaptar la cultura del cuidado en salud dentro la empresa.
- Cambiar acciones que ponen en peligro la salud.

Del mismo modo en la realización de los EMOS (exámenes médicos ocupacionales): pre ingreso, periódicos etc., sería conveniente también llevar registro y actualización de la parte social, ya que puede haber una modificación de alguno de estos y a su vez se pueden identificar factores importantes que se puedan relacionar con su estado de salud y previniendo algún riesgo psicosocial;

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo son los derivados de una mala organización y gestión del trabajo y del entorno social negativo. (Quirón Salud, 2018).

Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador, usando instrumentos como la entrevista, será entendida según Carlos Eroles como:

Un estilo, situación o dispositivo psicosocial complejo en el que dos o más personas entablan una relación y conversación profesional temporal, con un marco específico para lograr los objetivos de investigación, orientación e influencia en ciertos aspectos sobre el comportamiento del encuestado o metas terapéuticas. (Eroles 2005, pág 126).



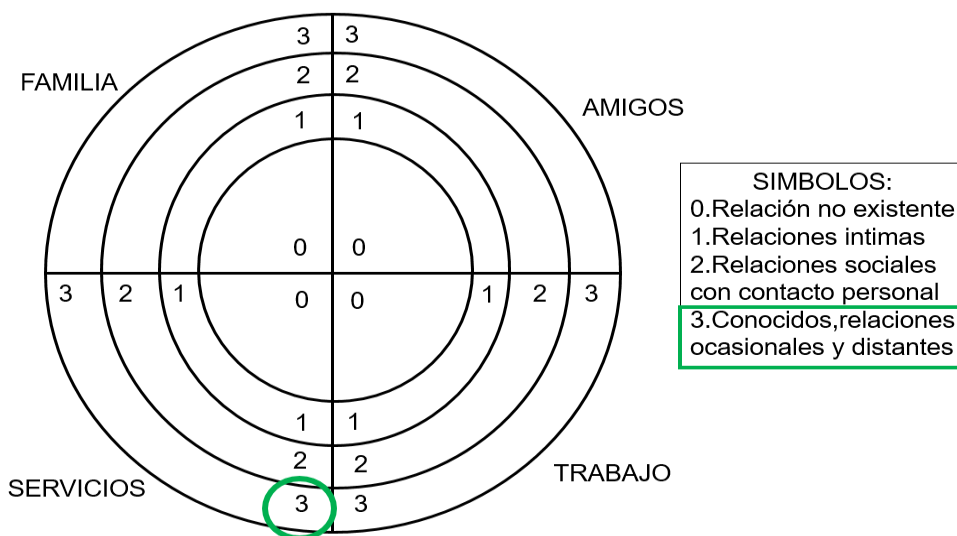
Dentro de esta encontramos la descripción sociodemográfica, la cual arroja información importante de los trabajadores, en nuestro caso la descripción es muy pobre solo podemos destacar que tiene esposa y 3 hijos, creeríamos que son todos hombres.

Como se puede observar al implementar el instrumento como el familiograma el cual es una figura que se construye (en este caso) mostrando las relaciones familiares donde se presenta la propia historia. Va más allá del árbol genealógico tradicional y permite a los creadores visualizar los patrones psicológicos y los factores que influyen en las relaciones. Al realizarlo con el presente trabajador, este logra quedarse corto, pues no se tiene información de la familia, su relación, comunicación, edad de esposa e hijos, ocupación, no se logra ver cuál es la postura de todos frente a la situación ocurrida, solo se dedicaron en las especificaciones legales contra la empresa y aseguradora, dejando de lado algo que nos parece pertinente saber, ¿Como está a nivel extralaboral?, ya que esto podría estar vinculado con la postura que tiene nuestro trabajador, todos estos cuestionamientos desde nuestro campo o el rol de Trabajo Social, nos hizo descubrir otro eje con el cual contribuir, realizar acompañamiento a partir de la afectación al trabajador, por medio de seguimientos semanales o mensuales desde que se presentó el evento del accidente logrando investigar, comprender cómo están él y su familia, se generará informes basado en la recolección de elementos, dando como resultado un diagnóstico y así poder ejercer un plan de intervención que logre beneficiar al trabajador, su familia y la empresa.

Ya que como dice Carballeira (2016), Se parte de la hipótesis de que la influencia e impacto de los factores sociales es fundamental en el curso de la enfermedad que padece una persona”, no es lo mismo un paciente con depresión que tenga buena comunicación con la familia/a otro que no la tiene, pues el no tener comunicación con ellos, podrían ser un factor de riesgo para el proceso de este.

Otro instrumento que nos ayuda a sintetizar la información suministrada es el Mapa de redes, donde representa la suma de todas las relaciones de un individuo, por un número simbólico significativo de las relaciones, en donde se entiende por “Red Social” a “un grupo de personas, familiares, vecinos, amigos, etc. que pueden brindar apoyo o apoyo genuino y

duradero a un individuo o familiar” (Speck & Attneave, 1973, como se cita en FD Alarcon, 2017).



Como pueden ver en el mapa de redes representamos las relaciones de nuestro trabajador, solo le pudimos asociar la esfera de servicios representando la salud, a los que tuvo que acceder por la afectación del accidente, se ubicó en el número 3 ya que no es adherente a sus citas y ocasionalmente anda asistiendo, la esfera de trabajo no le dimos ningún símbolo numérico, pues creemos que los elementos que se tienen aunque representan un conflicto con la empresa, sentimos que necesitamos conocer mejor la situación entre ellos.

Es preciso detallar que dentro del caso también nos hace visibilizar a nosotros como mediadores entre la empresa y el trabajador, ya que pudimos inferir que la empresa al llamar al trabajador el 3 de Enero del 2017, donde verbalmente se le mencionó la suspensión del contrato de trabajo, tal vez no se tuvo el tacto adecuado y no pensaron en cómo le iba afectar esa noticia de tal magnitud a la persona, pues desde ese momento no muestra interés con los procesos de rehabilitación, no se tiene adherencia a las citas y luego nos damos cuenta de que NO se finalizó el contrato sino que se suspendió, que son términos que se pueden confundir.

Según Bisquerra (1992), La integración en el mercado laboral es un proceso esencial, en el que intervienen una variedad de factores para lograrlo: B. Características y oportunidades de las personas proporcionadas por el mercado laboral para crear una confluencia de empleabilidad y empleo (Cravero del Sordo 2017, pág 18).

Referente al caso se menciona que se le ha citado varias veces para poder reubicarlo en otro puesto, pero él quiere que sea ubicado solamente en labores de GUADAÑADOR y no en el que se le ha ofrecido como es el de LABORES EN VIVERO, no siendo consciente de su PCLO (Pérdida de Capacidad Laboral) de 9,80%, pues según el Decreto 1507,201;

Expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993. Señala su ámbito de aplicación, definiciones, normas de interpretación y vigencia (Ministerio de Salud Colombia, pág 1).

Para que no haya ese rechazo desde el trabajador y que las personas dentro de la empresa se sientan a gusto volver a retornar al trabajo, sería bueno que desde Trabajo social se implementará un Programa de reinserción laboral, donde se tenga un de Grupo de ayuda o apoyo.

PROGRAMA INSERCIÓN LABORAL
Equipo de trabajo: Medico ocupacional, Psicólogos, Trabajadores Sociales
Eje de trabajo: Trabajadores post accidente o enfermedad.
Objetivo: Crear espacios de escucha post accidente o enfermedad laboral. -Grupo de apoyo: Conformación de grupo, compuesto por personas que en algún momento de su carrera laboral han sufrido o padecido de accidentes laborales, de esta manera se ayudan mutuamente generando cambios a nivel emocional, empatía donde pueden expresar sus ideas

o inconformidades abiertamente unos con otros.

COMO SE HACE:

Teniendo 1 reunión por semana o 1 por mes presenciales

- Orientación y capacitaciones para volver al puesto de trabajo
- Recolección de las incapacidades laborales y valoración sobre las recomendaciones médicas
- Promoción de actos respetuosos para todos los trabajadores
- Soporte emocional vía teléfono.

ACTIVIDAD 1: SUEÑOS (¿CÓMO RESPONDO ANTE MIS SUEÑOS?)

La actividad consiste en reunir a todos los empleados y hacer un círculo con el fin de que se integren y saquen a relucir sus sueños, de este modo generar espacios de empatía, de esparcimiento donde puedan sentirse cómodos y crear un escenario de fortalecimiento de grupo.

La dinámica de esta actividad es que se forme un círculo, dónde cada uno va tener un globo, consiste en llegar a una reflexión donde ellos sepan que los sueños no son fáciles, que se pueden romper, pero siempre hay que luchar por ellos. Luego elegirán un sueño puede ser el sueño más grande que tengan, con esto queremos que ellos sepan que los sueños se pueden hacer realidad, ayudamos a motivar al grupo, con el globo lo que haremos es ir materializando ese sueño, así que se va ir inflando hasta donde ellos quieran, se irán pasando magia entre ellos, para que se materialice ese sueño con la ayuda de sus compañeros, ellos van inflando el globo y ese sueño se irá convirtiendo en realidad, cuando el globo ya este inflado se les preguntara: ¿cuál es tu sueño?, las personas que lo quiera compartir lo puede hacer, el desafío de esta actividad es que todos se van ir colocando de pie, pero se continúa en el círculo, donde cada uno va ir subiendo el globo de la manera que quieran, van ir jugando con su sueño para que su sueño sea el más alto, mientras el sueño sea más alto, el sueño se hará realidad, pero el globo no se puede salir del círculo que se ha creado, si el globo se sale se irán rompiendo, al final nos daremos cuenta cuántos globos quedan, se les preguntará de acuerdo a los globos que quedaron, ¿qué piensan?, se realiza la respectiva reflexión y se preguntará que entendieron con esta actividad.

Esta actividad dura aproximadamente: de 15 a 20 minutos

Material: Globos por participantes

ACTIVIDAD 2: VISUALIZANDO EL YO

Se les pasará una hoja en donde tendrán que representarse por medio de un dibujo, como ellos se perciben en este momento, luego de pasar por el evento laboral, frente al grupo expresar porque se dibujó de la manera que lo hizo y mostrar que sentimientos asocia.

Esta actividad dura aproximadamente: de 15 a 20 minutos

Material: Hojas de block, Lápiz y Colores.

ACTIVIDAD 3: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

En esta actividad se harán en círculo y cada uno va tener un papel y van escribir tres debilidades y tres fortalezas, cuando ya tengas esto escrito lo van a cortar y van a quedar en tiras, cuando ya estén cortadas empezaremos con las fortalezas lo que haremos es enrollar los papelitos y lo vamos a tirar al centro del círculo, luego cada uno va ir por tres fortalezas y se las dará a la persona que crean que tienen esa fortaleza lo mismo se hará con la debilidades con esto se busca que vean lo que proyectan con los demás y lo puedan mejorar y crear una unión de grupo.

Duración de la actividad: 15 minutos

Material: papel, lapicero.

RESULTADOS ESPERADOS:

- Crear espacios de confianza para hablar sus sueños, percepciones y dificultades.
- Apoyar a los trabajadores en su proceso de reintegro generando seguridad y confianza.
- Generar un compartir de experiencias que ayuden a motivar a los trabajadores en su recuperación.

“La gestión del riesgo se define como el proceso de identificar, analizar y cuantificar las probabilidades de pérdidas y efectos secundarios que se desprenden de los desastres, así

como de las acciones preventivas, correctivas y reductivas correspondientes que deben emprenderse.” (Desconocido, pág 1)

Algo que nos llamó la atención en este caso fue que el trabajador ¿Por qué? resultó con una afectación en el pie derecho, si desde la **Gestión de Peligros** se deberían entregar los EPP (Elementos de Protección personal):

Es todo equipo destinado a ser usado o sujetado por los trabajadores para protegerlos de uno o más riesgos que puedan poner en peligro su seguridad o salud en el trabajo, y para este fin o accesorios, es la designación del suplemento al efecto.. (Ministerio de Salud, pág 3).

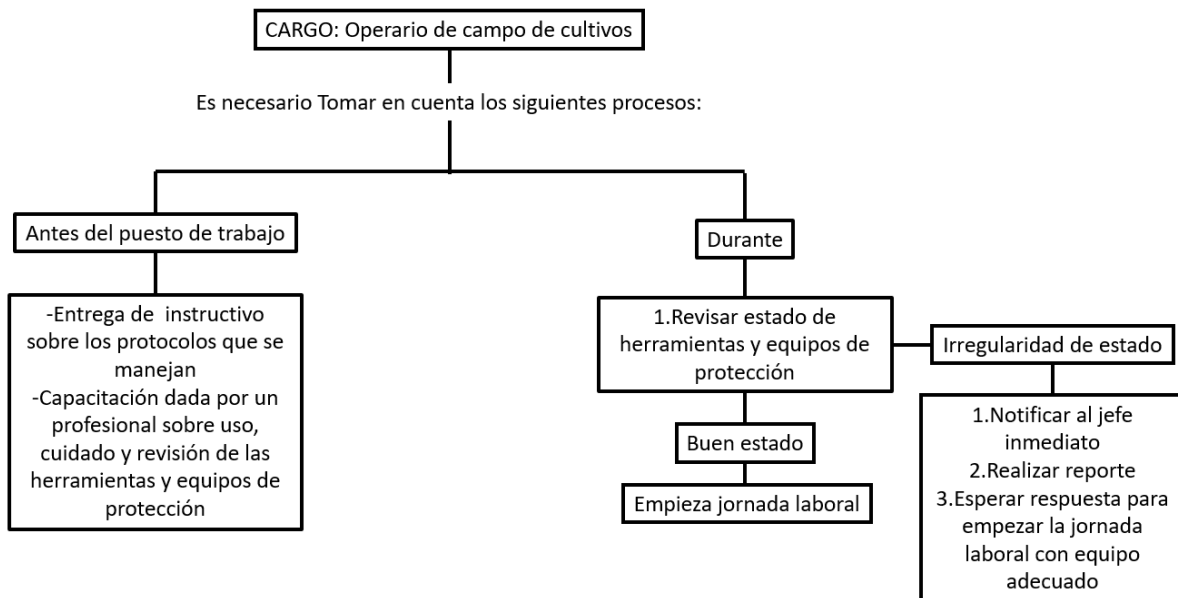
Nos dimos a la tarea de investigar y en este caso el trabajador que realiza interacción con la guadaña, su equipo debe estar compuesto por: Gafas de protección, máscara facial, orejeras, casco de seguridad, canilleras y los zapatos de seguridad industrial con puntera de acero, no sabemos si los llevaba en el momento de pasar el accidente o fue por otra causa.

Por otro lado, es necesario llegar a evaluar la calidad de estos equipos pues debemos recordar que expiden y esto bajaría el nivel de calidad, siendo un factor presente y silenciosamente peligroso, es importante tener en cuenta las siguientes:

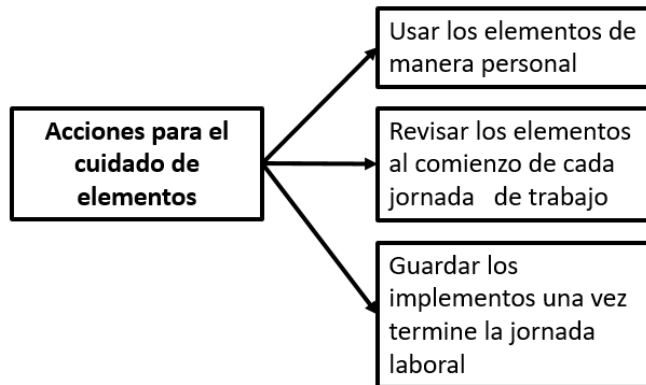
RECOMENDACIONES:
-La parte del cuerpo que se DEBE proteger
-La calidad del tipo de material
-Fecha de vencimiento
-Periodos en los que se hacen el cambio
-Monitoreos sobre los calzados de seguridad cada 6 meses

-Vigilar el estado de deterioro de los elementos cada mes

Una vez elaboradas las recomendaciones será necesario crear un instructivo, sobre los protocolos que se debe tener en este Cargo, la entrega de este deberá ser antes de ingresar al puesto de trabajo, en simultáneo es necesaria la realización de capacitación dada por un profesional certificado, se necesita que este profesional les enseñe a inspeccionar sus elementos de trabajo, siendo este un proceso incorporado en su día a día ,en caso que haya una irregularidad al valorarlos notificar al jefe encargado promocionando así el autocuidado previniendo los posibles riesgos, esto fomentará una buena cultura donde se disminuirá los posibles accidentes.



Durante su vinculación en la empresa también vemos necesario que los trabajadores una vez terminen su jornada laboral, guarden sus implementos de protección ya que esto permitirá el desgaste innecesario de los EPP, por otro lado, es necesario que estos elementos sean de uso personal.



5. CONCLUSIONES

-Podemos concluir que el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo lo que busca es prevenir todos aquellos accidentes o lesiones ocasionadas en el sitio de trabajo, fomentando el bienestar físico, mental y social de los empleados, por lo que al incorporar todas estas acciones de mejora creemos en la posibilidad de mitigar la presencia de eventos similares como el que le ocurrió a este trabajador.

-Es de vital importancia que los Trabajadores Sociales estemos en el sector empresarial desde Salud y Seguridad en el Trabajo para poder darle una mirada más humanizadora, como pudimos ver en este caso el cual este accidente pasa muy frecuente, si se hubiera tenido un profesional como nosotros que indagará porque no quería ser adherente a los cambios que trajo su accidente y tal vez se viera más allá de su negación, no se hubiera tomado acciones legales desgastantes, ya que la afectación más grande recae en el trabajador.

- La salud es un problema relacionado con el ser humano y el estilo de vida que lleva. Tiene elementos físicos, mentales y emocionales, y requiere un mantenimiento constante para llevar las cosas bien balanceadas, así como la felicidad, para que las personas sean estables y proactivas. Existen diferentes dimensiones y conjuntos de acciones que hacen que funcione. (OMS 2001, pág 1).

Es por esto que debemos tener tanto profesionales del área de salud como del área de humanidades para lograr un abordaje integral, ya que todos estos componentes conforman la salud.

-Es necesario que desde el equipo de trabajo de una empresa se cuente con profesionales capacitados para atender temas extralaborales, puesto que se evidencio en el caso que no se tienen en cuenta la familia del trabajador. La familia llega a ser un pilar muy importante, donde se puede lograr una relación positiva, un equilibrio óptimo entre su vida laboral y familiar.

-Debemos darle a conocer al empleado a que se refiere su tipo de contrato por el cual está siendo contratado, ya que en el caso del este trabajador cuenta con un contrato de obra y labor, que está asignado para que el empleado realice sus funciones por un tiempo determinado o por el cual dure la ejecución, actividad o labor determinada, donde sino se realiza actividad sencillamente no hay sueldo, a este trabajador no se le puede pagar por algo que pudo terminar, pero si se le puede buscar otra alternativa por parte de la empresa para su sostenimiento económico.

-Al ser una empresa del sector Agrícola se debe aprender a tratar a los trabajadores que se tienen vinculados, pues muchas veces si les hablas en un lenguaje que ellos no logren comprender, será muy difícil la comunicación, por lo que también debemos implementar mecanismo que logren contribuir en esto.

6. BIBLIOGRAFÍA:

Sánchez Rodríguez, M. (2020). Intervención social desde el Trabajo Social. En: Gil Claros, M. F. (Ed. Científica). Pensando la Intervención Social. (pp. 67-73). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. Disponible en: <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/131/346/5318?inline=1>

Ministerio de Trabajo, República de Colombia. (2018) Radicado 02EE201841060000024244 Trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales – Estabilidad laboral reforzada – Permiso del Ministerio de Trabajo – Causal objetiva de terminación del contrato. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59665383/02EE201841060000024244+Estabilidad+laborla+reforzada.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2012) Ley 1562 POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Navarro., S. (2018). Estadística (Teoría de Probabilidades y más) Universidad Nacional de Ingeniería, Recinto Universitario Augusto C. Sandino, Nicaragua. Disponible en: <https://sjnavarro.files.wordpress.com/2018/05/documento-final-estadc3adsticas.pdf>

Quirón Salud, página web (2018) ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo? Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>

EROLES, Carlos (2005). “Glosario de Temas Fundamentales en Trabajo Social”, Buenos Aires, Espacio Editorial. PP 116.

Genograma Top. (Sin fecha) ¿Qué es un familiograma?. Disponible en:
<https://genograma.top/que-es-un-familiograma/>

Cravero del Sordo. E., (2017) INSERCIÓN LABORAL, NIVEL DE EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTADO. Universidad de Barcelona. Disponible en:
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

Ministerio de Salud, República de Colombia. (2021) Decreto Por el cual se adiciona la Parte 5 al Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Disponible en: <https://consultorsalud.com/wp-content/uploads/2021/01/procedimiento-para-determinar-incapacidad-o-perdida-de-la-capacidad-laboral.pdf>

Desconocido. (Sin año) Gestión del Riesgo. Disponible en:
<https://www.eird.org/cd/toolkit08/material/proteccion-infraestructura/gestion-de-riesgo-de-amenaza/8-gestion-de-riesgo.pdf>

Ministerio de Salud, República de Colombia (2021) GESTIÓN INTEGRAL DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP). Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHS02.pdf>

Orbe Vivanco, D. T., Reyes - Masa, B. del C., Carrión Berrú, C. B., & Cabrera - Aguirre, V. H. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/517>

Corte Constitucional de Colombia (2018) Sentencia T-048-18. Disponible en:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-048-18.htm>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS. (2000) Consejo ejecutivo, informe de la secretaría, Salud Mental 2001. Disponible en:
https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/EB107/se27.pdf

Martínez, (2006). “El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica Pensamiento & Gestión”. Disponible en :

<https://www.margen.org/suscri/margen100/Avila-100.pdf>

Ávila, (2021). "Diagnóstico social en trabajo social: conceptos clave y metodología para su elaboración". Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen100/Avila-100.pdf>

Parra, (2011). "Reflexiones metodológicas en torno a la comprensión de la acción social. Contribuciones, discusiones y tensiones entre algunas perspectivas Comprensivitas, fenomenológicas y hermenéuticas"

Asana, (2021). "¿Qué es el Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA)? ", Disponible en: <https://asana.com/es/resources/pdca-cycle>

FD, Dan Alarcón, (2017). "Plantilla – Cómo hacer un mapa de redes en trabajo social", Disponible en: <https://danalarcon.com/plantilla-mapa-redes-trabajo-social>

Carballeira, E. (2016). El Trabajador Social en el ámbito de la salud mental. Obtenido de Servicios Sociales: <https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/el-trabajador-social-en-el-ambito-de-la-salud-mental/#:~:text=Partimos%20de%20la%20hip%C3%B3tesis%20de,s%C3%B3lo%20no%20perjudiquen%2C%20sino%20que>

Fernández García, T., Lorenzo, R. d., & Madrid, O. V. (2012). Diccionario de Trabajo Social. Trabajo Social, 588.