



ANEP



UTU

DIRECCIÓN GENERAL
DE EDUCACIÓN
TÉCNICO PROFESIONAL



TÍTULO DE LA TESINA

**PRACTICAS LABORALES RIESGOSAS Y HÁBITOS DE
TRABAJADORES DE DISTINTAS GENERACIONES DE
PLANTA EXTERNA DE EMPRESA DE
TELECOMUNICACIONES EN MONTEVIDEO 2020**

PARA OPTAR

EL TÍTULO DE INGENIERO TECNOLÓGICO PREVENCIONISTA

PRESENTADO POR:

TÉC. PREV. ANDRÉS OMAR GUTIÉRREZ VIGNOLIS

TUTOR:

PROF. TÉC. PREV. GUSTAVO SILVERA BARBOZA

ORIENTADOR TECNICO: **ING. TEC. PREV. MARIO RASSO**

MONTEVIDEO, URUGUAY

2025

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Descripción de la situación problemática	10
1.2 Formulación del problema.....	11
1.2.1 <i>Pregunta de investigación</i>	12
1.3 Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	12
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	12
1.4 Justificación de la investigación	13
1.4.1 <i>Importancia de la investigación</i>	13
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Bases teóricas	19
2.3 Definición de términos básicos.....	20
2.3.1 <i>Peligro</i>	20
2.3.2 <i>Trabajo en altura</i>	20
2.3.3 <i>Riesgo</i>	21
2.3.4 <i>Incidente laboral</i>	21
2.3.5 <i>Accidente laboral</i>	22
2.3.6 <i>Comportamiento inseguro</i>	22
2.3.7 <i>Condiciones riesgosas</i>	23
2.3.8 <i>Riesgo Laboral</i>	23
2.3.9 <i>Comportamientos seguros Vs. Inseguros</i>	23
2.3.10 <i>Aceptabilidad del riesgo</i>	25
2.3.11 <i>Caracterización de la red telefónica</i>	27
2.3.12 <i>Procedimiento de planta externa para trabajo en postes</i>	27
2.3.13 <i>Cantidad de trabajo y calidad de trabajo</i>	30
2.3.14 <i>Seguridad</i>	30
2.3.15 <i>Sistema de remuneración</i>	30
2.3.16 <i>Cambios normativos en materia de Seguridad y Salud</i>	31
2.3.17 <i>Cambio de paradigma</i>	33

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	34
3.1 Nivel y diseño de investigación.....	34
3.2 Población y muestra.....	34
3.3 Recolección de datos y organización de la información.....	36
3.3.1 Descripción de técnicas e instrumentos.....	37
3.3.1.1 Entrevista.....	38
3.3.1.2 Observación.....	38
3.3.2 Validación de instrumentos.....	38
3.3.3 Uso de los instrumentos.....	38
3.4 Organización de la información.....	39
3.5 Cronograma efectivo de actividades.....	40
3.6 Presupuesto.....	40
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS	41
4.1 Entrevista.....	41
4.2 Observación.....	42
CAPÍTULO V. RESULTADOS	43
5.2.A Riesgos.....	43
5.2.A1 Accidentes.....	45
5.2.B Conocimiento.....	46
5.2.B1 Experiencia Laboral.....	47
5.2.C Trabajo en postes de madera.....	48
5.2.D Comportamientos inseguros.....	49
5.2.E Procedimientos de trabajo y su aplicabilidad.....	50
5.2.F Conocimiento de la normativa.....	51
5.2.G Percepción de los trabajadores sobre la gestión de los riesgos por parte de la empresa.....	52
5.2.H Percepción de los trabajadores sobre su propia seguridad.....	53
5.2.I Remuneración y Volumen de trabajo.....	54
5.3.J Seguridad en Planta Externa.....	54
5.3. K Accidentes asociados a prácticas laborales riesgosas.....	57
5.3.L Responsabilidades y perspectivas.....	58
5.3.L.1 Perspectivas.....	58
CAPITULO VI. DISCUSIÓN	60
CAPITULO VII. CONCLUSIONES	65
CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES	68
LISTA DE REFERENCIAS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	78
Tabla 2	81
Tabla 3	84
Tabla 4	85
Tabla 5	87

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	40
Figura 2	40
Figura 3	74
Figura 4	79
Figura 5	80
Figura 6	83
Figura 7	86
Figura 8	88
Figura 9	88
Figura 10	89

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general indagar de qué manera las prácticas laborales riesgosas se incorporan a los hábitos de trabajadores de distintas generaciones de planta externa de empresa de telecomunicaciones de Montevideo en 2020.

La metodología empleada fue de nivel exploratorio, de diseño de campo con dimensión temporal transversal de enfoque cualitativo. Las técnicas utilizadas fueron las de entrevista semiestructurada y observación directa participante.

Los datos, fueron procesados y analizados a través de la creación de diferentes bloques temáticos que permitieron integrar la información e interpretarla.

Los resultados demostraron el reconocimiento por parte de los trabajadores del riesgo implícito en las tareas que desempeñan reconociendo como el más importante el de trabajo en altura, en particular el vinculado a trabajo en postes. Aun así, la mayoría de los trabajadores del sector, asumió cometer prácticas laborales riesgosas a través de actos inseguros y en ocasiones en condiciones inseguras.

En referencia los procedimientos de trabajo, el público entrevistado manifestó tener conocimiento de los mismos, aunque reconocen no siempre utilizarlos y muchas veces hacerlo en forma parcial. En su amplia mayoría, el personal entrevistado manifestó haber tenido accidentes por trabajo en altura. Se constató la incidencia e importancia, que tiene en el personal más joven, la transferencia de experiencias y conocimiento por parte de los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa.

Se evidenció la falta de información y conocimiento del marco normativo que regula la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Palabras clave: seguridad laboral, trabajo en altura, riesgo, accidente, poste, persona, planta externa.

ABSTRACT

The general objective of this study was to investigate risky work practices and habits among employees of a telecommunications company in Montevideo during 2020.

The methodology employed was exploratory, with a cross-sectional field study design and a qualitative approach. The techniques used were semi-structured interviews and non-participant observation. The data were processed and analyzed through the creation of different thematic blocks that allowed for the integration and interpretation of the information.

The results demonstrated the workers' recognition of the inherent risks in their tasks, identifying working at heights, particularly on poles, as the most significant. Even so, the majority admitted to engaging in risky work practices through unsafe acts, sometimes under unsafe conditions. Regarding work procedures, the interviewees stated they were aware of them, although they acknowledged not always using them and often only partially.

The vast majority of the interviewed personnel reported having had accidents related to working at heights. The impact of knowledge transfers and experience from more senior employees on younger staff was observed.

A lack of information and understanding of the regulatory framework governing occupational health and safety was also evident.

Keywords: workplace safety, working at height, risk, accident, pole, personnel, outside plant.

INTRODUCCIÓN

"Las telecomunicaciones en Uruguay, forman parte del desarrollo tanto en la actividad económica como en los aspectos sociales y culturales, contribuyendo al crecimiento de la producción y mejorando las condiciones de vida de la población en general"¹.

La empresa estatal de telecomunicaciones que brinda servicio de telefonía fija, móvil y de datos (conexión a internet), destina gran parte de sus recursos económicos, tecnológicos y capital humano para prestar a sus clientes un servicio de calidad. Según su misión y visión, una de sus mayores fortalezas es su gente.²

El sector operativos con mayor cantidad de personal, es el de Planta Externa. El mismo, es quién realiza la operación y el mantenimiento de las redes de acceso. En términos generales, podemos decir que es el sector que se dedica a la instalación, reparación y mantenimiento de los servicios de telefonía y datos (acceso a internet).

Gran parte de las tareas que cumple diariamente el personal técnico implica trabajo en altura. Tal actividad, requiere el acceso a postes de madera que soportan las líneas y redes telefónicas. Ello, hace de esta tarea una de las más riesgosas y donde se da la mayor cantidad y porcentaje de accidentes asociados a caídas a distinto nivel. "Ver Figura N°9 y Tabla N°4"

Existen múltiples factores que inciden, causan u ocasionan este tipo de accidentes, por ejemplo, condición/es insegura/s, causas personales, medio ambientales y acto/s inseguro/s, etc.

El por qué abordar en este documento el análisis de las prácticas laborales riesgosas y no las condiciones o ambos factores a la vez, se explica debido a que las condiciones inseguras pueden ser diversas debido a que varían constantemente y día

¹ Información obtenida de : www.antel.com.uy/institucional/nuestra-empresa/reseña-histórica

² Información obtenida de sitio web: http://intranet.in.iantel.com.uy/lampresa/nuestra_gente.htm

a día, cambia el escenario donde se realizan las tareas en forma permanente con lo cual llevaría mucho tiempo de análisis del cual no se dispone. El presente estudio fue realizado con el objetivo de indagar de qué manera las prácticas laborales riesgosas se incorporan a los hábitos de trabajadores de distintas generaciones en el sector operativo de Planta Externa en Empresa de Telecomunicaciones en Montevideo 2020.

El mismo busco explorar y entender en este grupo de estudio, aspectos culturales que podrían ser determinantes en la incorporación de prácticas laborales riesgosas en hábitos de trabajo en el personal de distintas generaciones del sector operativo.

La investigación es de nivel exploratorio. El diseño fue de campo de dimensión temporal transversal de enfoque cualitativo. Las técnicas utilizadas fueron las de entrevistas semiestructuradas y observación directa participante.

El documento se divide en ocho capítulos. En el capítulo primero encontramos el planteamiento del problema de investigación, objetivo de la investigación, importancia y viabilidad. En el capítulo dos se encuentra el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos básicos, hipótesis y variables, comportamientos inseguros y la aceptabilidad del riesgo.

En el capítulo tres encontramos el marco metodológico donde son abordados aspectos como la caracterización del personal y la red de planta externa.

Se exponen datos sobre la cantidad de personal, cantidad y calidad de trabajo y sistema de remuneración, la estrategia metodológica empleada y el cronograma del cumplimiento de las distintas etapas del proyecto.

El cuarto capítulo está dedicado al análisis de datos donde se detallan los bloques temáticos utilizados para analizar el resultado de las encuestas, y las observaciones realizadas.

El capítulo cinco expone los resultados obtenidos a través de las entrevistas y observaciones realizadas. En el capítulo seis, se plantea la Discusión del problema.

El capítulo 7 está dedicado a las conclusiones, allí se establece el cumplimiento o no, de los objetivos generales y específicos, así como las respuestas a la pregunta al problema. Finalmente, el octavo y último capítulo está dedicado a las recomendaciones.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

La práctica laboral en seguridad e higiene se refiere al conjunto de procedimientos, normas y actividades destinadas a proteger la salud física y mental de los trabajadores y a prevenir accidentes y enfermedades laborales. Incluye tanto la higiene, que se centra en controlar los agentes nocivos en el ambiente de trabajo, como la seguridad, que busca eliminar o disminuir los riesgos de accidentes y lesiones. En tanto, los hábitos laborales en seguridad e higiene son las rutinas y comportamientos que una persona adopta en su trabajo para proteger su salud y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Esto incluye mantener el orden y la limpieza del puesto de trabajo, usar el equipo de protección personal (EPP) adecuado, seguir las normas de seguridad establecidas y evitar posturas o acciones que pongan en riesgo el bienestar físico o mental.

El personal técnico que es objeto de estudio que integra el sector operativo de planta externa es el encargado de realizar la instalación de los servicios de telefonía y acceso a internet; además cumple tareas de mantenimiento, reparación y despliegue de las redes de acceso (líneas cableadas de cobre, fibra óptica y red de tecnología inalámbrica). En la actualidad, las tareas se realizan con personal propio y de empresas subcontratadas.

Existe multiplicidad de situaciones de peligro cada una con diversos factores de riesgo según las actividades que realiza el sector, siendo considerados los de mayor relevancia los asociados al trabajo en altura (trabajo en postes, columnas, fachadas, azoteas), seguidos por el riesgo eléctrico por contacto directo e indirecto (cabe señalar que coexisten redes telefónicas de cobre y de fibra óptica, ambas comparten el tendido y recorrido en proximidades a líneas de la red de energía eléctrica y de alumbrado público).

En los últimos años, se han producido importantes cambios tanto a nivel tecnológico, como normativo. En materia de telecomunicaciones un ejemplo es la ejecución a nivel nacional del proyecto de despliegue de una nueva red de fibra óptica.

En el ámbito normativo que regula la salud y la seguridad en el trabajo, se promulgaron nuevas Leyes y Decretos Reglamentarios como por ejemplo el Dto. 125/2014 y la Ley 19196 del año 2014.

Estos hechos, generaron en la empresa, la necesidad de revisar procedimientos y prácticas laborales que no se disocian de los hábitos y formas de realizar las tareas por parte de los trabajadores del sector, los cuales se mantienen incambiados prácticamente desde hace décadas atrás”.

Respecto a los accidentes ocurridos en dicho sector, se puede afirmar que la mayoría cantidad de días perdidos en la empresa son asociados a accidentes de trabajo por quebradura de postes. “Ver Figura 6 y TABLA 3”

Diversos estudios, indican que entre el 80 y 90 % de los accidentes tienen como principales causas, factores asociados a comportamientos inseguros (45001, 2018). De lo anterior, se deduce el vínculo directo que tiene el factor humano con la concreción de un incidente - accidente laboral.

El presente trabajo de investigación, tratará este factor considerado relevante en la ocurrencia de accidentes. El abordaje del problema de investigación se enfoca en las prácticas laborales riesgosas asociadas a hábitos de trabajo en postes donde se da la mayor cantidad de accidentes en el sector. “Ver Tabla N° 4”

1.2 Formulación del problema

“Formulación del problema es la concreción del planteamiento en una pregunta precisa y delimitada en cuanto a espacio, tiempo y población” (Arias, 2012, pág. 41).

1.2.1 Pregunta de investigación

De qué manera las prácticas laborales riesgosas se incorporan a los hábitos de trabajadores de distintas generaciones de planta externa de empresa de telecomunicaciones de Montevideo en 2020 ?

1.3 Objetivos de la investigación

“Objetivo de investigación es un enunciado que expresa lo que se desea indagar y conocer para responder a un problema planteado” (Arias, 2012, pág. 43).

1.3.1 Objetivo General

“Un objetivo general expresa el fin concreto de la investigación en correspondencia directa con la formulación del problema. Éste se puede descomponer, al menos, en dos objetivos específicos” (Arias, 2012, pág. 45).

El Objetivo General que se plantea es: Indagar de qué manera las prácticas laborales riesgosas se incorporan a los hábitos de trabajadores de distintas generaciones de planta externa de empresa de telecomunicaciones de Montevideo en 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

“Los objetivos específicos indican con precisión los conceptos, variables o dimensiones que serán objeto de estudio. Se derivan del objetivo general y contribuyen al logro de éste” (Arias, 2012, pág. 45).

Los objetivos específicos que se plantean son los siguientes:

1. Identificar cuáles son las prácticas laborales riesgosas que se manifiestan en el trabajo en postes.

2. Determinar si aspectos generacionales tienen relación directa con las prácticas laborales riesgosas y los hábitos en trabajadores de Planta Externa Montevideo.

1.4 Justificación de la investigación

“En esta sección deben señalarse las razones por las cuales se realiza la investigación y sus posibles aportes desde el punto de vista teórico o práctico” (Arias, 2012, pág. 105).

El interés por investigar este tema, surge desde una inquietud personal y laboral. Actualmente desempeño funciones como Supervisor Técnico en una empresa de Telecomunicaciones y entre otras cosas, me compete hacer el seguimiento y control de aspectos vinculados a la seguridad del personal.

A nivel personal, me preocupa la situación actual respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Según estadísticas difundidas por el departamento de Seguridad e Higiene el número de accidentes ha incrementado en los últimos años.

A fines del año pasado un trabajador perdió la vida a consecuencia de un accidente cuando realizaba tareas de trabajo en altura sobre un poste. Este hecho lamentable y desafortunado despertó mi preocupación e interés en investigar sobre el tema de referencia.

1.4.1 Importancia de la investigación

El estudio busca conocer en profundidad las causas y factores que inciden y provocan la adopción de prácticas laborales riesgosas asociadas a comportamientos inseguros en trabajadores de empresa de telecomunicaciones. La intención, es indagar en patrones y conductas, obstáculos y barreras culturales, omisiones normativas, fallos en la formación y capacitación del personal. A partir de este

análisis, se pretende elaborar estrategias de mejora continua, concretas y prácticas que puedan aplicarse en entornos organizacionales de similares características.

La relevancia de esta investigación radica en que visibiliza y evidencia la problemática actual permitiendo la posibilidad de tomar acciones que contribuyan a generar una cultura preventiva en el sector.

Como beneficios se destaca la importancia de la mejora en las condiciones laborales, la reducción de siniestralidad en el sector, el beneficio para la empresa por aumento de productividad y sobre todo el desarrollo de una cultura de trabajo basada en el autocuidado y cuidado mutuo que contribuya a generar una cultura preventiva en materia de SST.

Quienes se beneficiarán principalmente son los trabajadores del sector operativo de planta externa quienes a diario se enfrentan y exponen a situaciones de peligro con niveles de riesgo alto o muy alto.

Entre los resultados esperados se encuentran la disminución de incidentes-accidentes, una reducción de los gastos operativos, un incremento en la eficiencia laboral, el fortalecimiento de la reputación de la entidad y el desarrollo de una cultura de trabajo basada no solo en el autocuidado sino en el cuidado mutuo y la responsabilidad compartida.

El valor del estudio reside en su capacidad para iluminar lo que pasa desapercibido debido a la rutina, la costumbre o el descuido: esas prácticas riesgosas que se asumen y normalizan con el paso del tiempo.

Este trabajo no solo busca señalar deficiencias, sino que ofrece un marco conceptual, técnico y metodológico de intervención que ofrece distintas herramientas de en la gestión cultural de la seguridad y salud en el trabajo del sector.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

A efectos de confirmar la viabilidad y poder ejecutar presente trabajo de investigación, se cuenta con los siguientes tipos de recursos:

Humanos: El trabajo será llevado a cabo por quién suscribe con el acompañamiento de un tutor académico e informantes calificados de la organización que es objeto de estudio y la colaboración de trabajadores del sector.

Económicos: Se realiza un estimativo por concepto de gastos de combustible para el traslado a los lugares donde se realiza el trabajo de campo (observaciones directas) y también para las entrevistas a informantes directos y calificados.

Materiales: Se cuenta con vehículo para el traslado a vistas en campo y realización de entrevistas, grabadora para las entrevistas, block de notas, marcadores y lapiceras para las observaciones.

Temporales: Disponibilidad horaria de investigador y población, para lo cual se planificó a través de previa coordinación. Elaboración de cronograma de actividades para asegurar el cumplimiento dentro del plazo fijado.

Teóricos: Accesibilidad a información y datos necesarios para llevar adelante el proyecto.

Éticos: Asegurar el respeto de los principios éticos necesarios para desarrollar la investigación.

1.5 Limitaciones

“Son obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan del control del investigador” (Arias, 2012, pág. 106).

La investigación presenta las siguientes limitaciones:

Limitaciones propias del investigador para poder captar el lenguaje no verbal de la población de muestra.

Escasez de información teórica sobre el tema a tratar.

Reprogramación de entrevistas planificadas según cronograma inicial.

Dificultad para coordinar visitas para trabajo realizar las observaciones en trabajo de campo.

Condicionamiento de los trabajadores al ser observados durante el cumplimiento de las tareas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

“Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (Arias, 2012, pág. 106).

2.1.1 Antecedentes internacionales

Al momento de realizar el presente trabajo no se identificaron antecedentes internacionales en las fuentes consultadas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

A nivel nacional, no se encontraron trabajos que refieran específicamente a la temática y el enfoque que se pretende abordar aquí.

Sí, se encontraron investigaciones vinculadas al trabajo de planta externa, conducta humana y los accidentes en la industria de la construcción.

Una de ellas trata sobre “Puntos de anclaje en fachadas para trabajo en altura” para trabajadores de la misma empresa y sector en cuestión (Cordero, 2019). La otra, sobre “Comportamiento humano asociado a los accidentes laborales en la industria de la construcción” (Lemole, 2019).

La información obtenida de ambos trabajos permitió tener un punto de partida a partir del cual se comienza a elaborar el presente documento.

El primer estudio mencionado, abordó la problemática que presentan trabajadores del sector telecomunicaciones respecto a la falta de anclajes, este, concluye que la falta de soluciones a este tema genera además del incumplimiento normativo, situaciones de vulnerabilidad en aspectos vinculados a la seguridad laboral de los trabajadores que realizan este tipo de actividades.

La exposición de los trabajadores a situaciones de riesgo sin que se adopten las medidas preventivas necesarias tendientes a minimizar los factores de riesgo ante la eventualidad de ocurrencia de accidentes, evidencia la necesidad de soluciones científico-técnicas tales como: instalación de anclajes en fachadas, uso de EPP, modificación de reglamentación que regule la instalación de cartelería sobre fachadas, creación de normativa que exija instalación de anclajes en fachadas para el trabajo en altura.

Generar conciencia a nivel de la empresa y trabajadores en dos aspectos: en primer término, para quienes toman las decisiones en la empresa, de que no se trata de un gasto sino de una inversión; en segundo lugar, concluye que ...“Los trabajadores no son conscientes de que lo que está en juego es su vida y exponen la misma por mayores ingresos” (Cordero, 2019, pág. 31).

El otro estudio que tomamos en cuenta para este trabajo concluye que los actos inseguros se dan por acción u omisión por parte del trabajador, los cuales se apartan de los procedimientos seguros de trabajo. Los motivos que generan este tipo de desviaciones son diversos. Según se extrae de las conclusiones del trabajo de Lemole, algunos de ellos son los asociados a las condiciones y medio ambiente del trabajo; factores físicos; valoraciones subjetivas del riesgo y su percepción; clima laboral; carga de trabajo; nivel de exigencia; estrés; falta motivación, atención; problemas comunicacionales dentro de la empresa; falta de formación; capacitación, vínculos interpersonales, (Lemole, 2019).

Es común en los trabajadores un pensamiento “positivo” frente a las situaciones de riesgo, no considerando la posibilidad de ocurrencia del accidente. También se pudo constatar en este estudio al igual que el anterior, el no tener presente el valor que tiene la vida humana.

2.2 Bases teóricas

"La base teórica consiste en un compendio de ideas, conceptos y enfoques que sustentan el estudio y que han sido desarrollados por otros autores con anterioridad. Su propósito es ubicar el problema de investigación dentro de un marco conceptual y darle sustento a las hipótesis o preguntas planteadas." (Hernández et al., 2014 p 92).

Seguridad, Salud y Trabajo son derechos fundamentales consagrados en el Artículo 7 de la Constitución de la República. Es notorio el marco normativo que regula la salud y seguridad en el trabajo de sus habitantes³, de todas formas, las estadísticas indican no solo en nuestro país, que los accidentes ocurridos cada año generan importantes pérdidas humanas y económicas.

El presente estudio, analiza prácticas laborales riesgosas y hábitos en trabajadores de Planta Externa considerados determinantes en la ocurrencia los accidentes en el sector.

La incidencia que tiene este tipo de conductas en los accidentes ocurridos en ocasión o a causa del trabajo en altura sobre postes nos lleva a presumir que la cantidad de incidentes es significativa (independientemente de que se denuncien y registren o no), y que gran parte de ellos son a consecuencia de comportamientos inseguros asociados a malas prácticas de seguridad por parte de quienes desempeñan la tarea.

Lograr determinar a qué responde este tipo de comportamientos: falta de conocimiento/capacitación, desvíos vinculados a la percepción y/o aceptabilidad del riesgo, entre otros, forma parte central en este documento. Además de lo anterior, se presume como posible factor relevante en la concreción de este tipo de conductas, la

³ "Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad".

transferencia de hábitos y conocimientos entre trabajadores de distintas generaciones que integran el sector.

Según datos estadísticos, de los accidentes laborales registrados y ocurridos en el sector planta externa, el mayor número de casos está asociado a trabajos en altura (quebradura de poste) “Ver Figura N° 5”.

2.3 Definición de términos básicos

“Las definiciones conceptuales buscan explicar el significado de los conceptos para evitar ambigüedades y establecer un marco común de comprensión en la investigación” (Hernández-Sanpieri, 2014, pág. 77).

2.3.1 Peligro

Existen diversas definiciones en referencia a este término, su utilización dependerá del contexto en que se aplique. Para el caso, se considera la que establece al peligro como, una “fuente potencial para causar lesiones y deterioro de la salud”, que puede incluir situaciones y consideramos a la “lesión y al deterioro de la salud” como un efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona tal como lo define la norma (45001, 2018, pág. 105).

En seguridad laboral al peligro se lo define como “cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una combinación de éstos” (Nión, 2015).

2.3.2 Trabajo en altura

En términos generales podemos decir que el trabajo en altura implica el desempeño o realización de una tarea o actividad por encima del nivel del suelo, de la distancia entre trabajador y el nivel de piso dependerá el grado de peligrosidad y por tanto el nivel de riesgo existente.

La normativa vigente a partir del año 2014 establece para la industria de la construcción según establece el decreto reglamentario 125/14 que, para alturas superiores a los 2 metros, los trabajadores deben adoptar medidas de seguridad mediante el uso de sistemas de protección anti caídas.

A partir del año 2018, con la aprobación del Decreto 007/18 se reglamentó el decreto 406/88 que rige y regula Industria, comercio y servicios. Este último es el que aplica a la rama de actividad para la empresa que es objeto de estudio.

2.3.3 Riesgo

En el marco de la SST, se define riesgo como la, “combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosas relacionadas con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puedan causar los eventos o exposiciones”, (45001, 2018, pág. 106).

La convivencia con situaciones de riesgo es algo frecuente en nuestras vidas, en referencia al riesgo laboral se considera al que está presente en el ambiente de trabajo, por eso la importancia de identificarlos y evaluarlos adecuadamente según su nivel y peligrosidad. Existen diversos métodos de evaluación, entre ellos se destacan la aplicación de las recomendaciones de las Normas Técnicas de Prevención NTP 330, aplicación del método creado por William Find, entre otros.

2.3.4 Incidente laboral

Es un “suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud” (45001, 2018, pág. 109).

La probabilidad de ocurrencia de este tipo de sucesos, es alta debido a que los mismos se generan a causa o en ocasión del desempeño de las prácticas laborales propias de la tarea que realizan los técnicos de planta externa en el trabajo en postes.

2.3.5 Accidente laboral

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales están regulados en nuestro país por la Ley N.º 16074.

Según su definición, se considera accidente laboral a “toda lesión proveniente de una causa externa, súbita y frecuentemente violenta en ocasión o a causa del trabajo que se ejecuta en relación de subordinación” (Pérez del Castillo, 2014).

Son sucesos no deseados, ni esperados, que generan lesiones y pérdidas en la salud de los trabajadores.

La mayor cantidad accidentes en el sector operativo de planta externa, es a causa del trabajo en altura siendo, además, los que presentan mayor potencialidad respecto al daño y lesiones que producen en los trabajadores.

2.3.6 Comportamiento inseguro

Según una de las fuentes de referencia, “los comportamientos inseguros se apartan de los procedimientos de trabajo seguro. Son errores u o fallos que un trabajador tiene al desarrollar su tarea (...) pueden ser por acción u omisión” (Lemole, 2019).

Según la norma (45001, 2018) se define un acto o comportamiento inseguro como:

Acto inseguro en el trabajo es la acción u omisión del trabajador que origina un riesgo contra su seguridad y la de sus compañeros. Los actos inseguros constituyen el factor humano más importante que causa los accidentes en el ámbito laboral. Un gran número de estudios consideran que entre el 80 y el 90% de los accidentes laborales tienen su origen en actos de esta índole (45001, 2018).

Los actos o comportamientos inseguros son un factor determinante en la ocurrencia de accidentes en el ámbito laboral.

Esta realidad no escapa a los trabajadores de ningún sector o rama de actividad, tampoco es la excepción el sector de la empresa objeto de estudio en este trabajo de investigación.

La principal fuente de peligro a la que se expone el personal técnico de planta externa es el de trabajo en altura. Tal exposición se da cuando los trabajadores suben a postes para realizar tareas en el tendido de redes aéreas. El riesgo asociado es el de caída a distinto nivel y las consecuencias de este tipo de accidentes tal como se mencionó con anterioridad, pueden ser muy graves para el operario.

2.3.7 Condiciones riesgosas

Comprende a las circunstancias físicas, organizacionales o ambientales en el lugar de trabajo que aumentan la probabilidad de accidentes o enfermedades laborales (OIT 2019).

En relación a las condiciones riesgosas, se pudo constatar que la empresa implementa acciones para tratarlas por ejemplo en la sustitución de postes en mal estado, los cuales se cambian o sustituyen por columnas de hormigón.

La empresa cambia alrededor de 30.000 postes en todo el país por año. Hasta el mes de julio del corriente fueron instalados 20.508 postes de madera, pero no se cuenta con la información exacta de cuantos se instalaron por cambio debido al mal estado y cuantos porque faltaban.

2.3.8 Riesgo Laboral

Según la OMS define el riesgo laboral como cualquier aspecto del trabajo que tiene el potencial de causar daño a la salud de los trabajadores, incluyendo factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

2.3.9 Comportamientos seguros Vs. Inseguros

Según establece las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España en sus normas técnicas de prevención (INSST,

1997), en referencia a los Actos inseguros en el trabajo: guías de intervención: Las actitudes correctas y comportamientos adecuados de los trabajadores, ... “cobran especial relevancia, los cuales son función, básicamente, de la interrelación de determinadas actitudes y de unos determinados contextos laborales” (INSST, 1997). Estas actitudes son particulares a cada individuo o grupo de individuos.

Este aspecto a considerar, es fundamental a la hora de realizar un estudio o intervención en la empresa, sobre todo tomando en cuenta que “las personas no cambian voluntariamente de actitudes ya que uno no puede decidirse a cambiar una cosa de la que es consciente”. Por definición, difícilmente alguien puede pensar que sus propias actitudes son equivocadas. Tiene que ser un observador quién juzgue tal cosa. Hablar de cambio de actitudes supone, en primer lugar, la existencia de unas personas con unas actitudes determinadas y, en segundo lugar, de otras personas que juzguen a aquellas como incorrectas o inadecuadas en relación a un criterio que consideran válido.

En el ámbito que aquí preocupa es, fundamentalmente, el riesgo. El riesgo es un concepto formado por varias dimensiones, a las que cada individuo da mayor o menor importancia, en función de sus esquemas mentales (actitudes) y del contexto laboral concreto” (INSST, 1997).

Según indica esta guía de recomendaciones, los actos inseguros (que en este trabajo se asocia a las prácticas laborales riesgosas) pueden darse de dos formas: de manera consciente e inconsciente. Incluso pueden darse de los dos tipos. “Es importante distinguir una de otra debido a que si se cometen actos inseguros de manera inconsciente significa que la apreciación de riesgos que espontáneamente efectúa el trabajador no coincide con el que ha hecho la empresa. Es decir, no percibe la realidad en el mismo sentido en que han determinado los críticos científico-técnicos de la empresa. En este caso se trata de una cuestión que hunde sus raíces en la configuración de la visión del mundo que tiene el trabajador, es decir, se trata de un problema de actitudes, centrado básicamente en sus aspectos cognitivos”.

“En cambio, hacerlo de manera consciente significa que el trabajador percibe e interpreta los peligros y el riesgo en el mismo sentido que lo han hecho los analistas técnicos de la empresa, pero que, a pesar de ello, decide no hacer uso de los medios preventivos que se le han propuesto. En este caso se trata básicamente de un problema de comportamientos que tiene su base en el sistema de relaciones sociales de la empresa y de los aspectos afectivos de las actitudes” (INSST, 1997).

2.3.10 Aceptabilidad del riesgo

La convivencia con situaciones de riesgo es algo normal y habitual en nuestras vidas y para cada uno de nosotros. La aceptabilidad del riesgo es un concepto con el cual también se convive y es complejo de objetivar debido a que está ligado a factores y circunstancias personales de diferente índole que lo harán variar de una empresa a otra y de un individuo a otro. Otro aspecto relevante es la percepción del riesgo. Lo que para algunos pueda ser considerado como un riesgo alto, para otros, puede no serlo. Por ello es fundamental la realización de planes de seguridad y evaluaciones riesgo por profesionales en la materia que mediante la aplicación de conocimiento científico-técnico puedan gestionar y resolver objetivamente las situaciones reales que se plantean en cada lugar de trabajo.

Soledad Nión Celio en trabajo realizado sobre Políticas de Seguridad y Producción en Uruguay “Aceptabilidad del riesgo y gestión” afirma lo siguiente:

Las características de la cultura de riesgo se desarrollan a partir de las normas, creencias y valoraciones del grupo, en estrecha relación con los elementos contextuales de su propia situación de trabajo (y del marco en el cual se realiza) que llevan a definir – conjuntamente con su noción de riesgo - un umbral aceptable de él (Nión, 2015).

Los umbrales aceptables de riesgo son una negociación precaria y cambiante, en la cual inciden los recursos de poder de los actores, los valores, reglas de comportamiento, la experiencia cotidiana, y las relaciones de comunicación y

confianza que establecen con otros (Pucci, 2004). “Implican una construcción social colectiva que se da de manera implícita en sus rutinas de trabajo”. (Nión, 2015).

Por su parte Samuel Chávez Donoso sostiene que “Los tiempos actuales hacen necesario el reemplazo de viejos paradigmas, mitos, ideas, esquemas mentales, juicios y prejuicios respecto de la seguridad, que pudieron haber tenido alguna validez en décadas pasadas, en otros escenarios, en otras realidades” (Chávez Donoso, 1996).

Según establece la normativa vigente, en Uruguay, es responsabilidad del empleador garantizar y preservar en los ambientes de trabajo condiciones seguras, como así también cooperar y colaborar en la elaboración de políticas y planes de seguridad, capacitar al personal, brindar información, suministrar elementos de protección personal y colectiva etc.

El estudio de la causalidad realizado por Frank Bird brinda datos relevantes sobre el número de accidentes/incidentes: “por cada accidente con lesión incapacitante con pérdida de más de tres días, se presentan 10 con lesiones menores sin incapacidad, 30 accidentes con daños materiales a la propiedad y 600 cuasi-accidentes que no producen lesiones ni daños” (Bird, F., 2017).

Según fuentes consultadas, la empresa se encuentra en un proceso de reformulación en materia de prevención y seguridad laboral.

Técnicos prevencionistas de Unidad Seguridad e Higiene son los responsables de evaluar los riesgos, brindar asesoramiento específico en la materia, desarrollar e implementar cursos de capacitación que se adapten a las necesidades requeridas por la empresa. Algunos de los cursos específicos para el personal de planta externa son: uso de arnés, trabajo en altura y uso de escaleras, riesgo eléctrico, levantamiento de peso, gestión de accidentes, primeros auxilios, aspectos y marco normativo etc.

También realiza asesoramiento técnico en la compra de insumos, materiales, herramientas y equipos de protección personal/colectivos que se adapten al tipo de

tarea que se realiza a efecto de asegurar el cumplimiento de las especificaciones técnicas y los estándares exigidos por la normativa nacional e internacional.

2.3.11 Caracterización de la red telefónica

La red de acceso cableada se compone de dos tipos de tecnología.

Red de cobre, la cual ha sufrido varios cambios a través del paso de los años, pero que mantuvo básicamente el principio de funcionamiento utilizando el par de cobre como medio de transmisión para brindar servicios de telefonía y posteriormente acceso a internet (ADSL).

Red de fibra óptica (FTTH). Este tipo de redes, utiliza como medio físico para la transmisión de voz y datos cables de fibra/s óptica de diferentes capacidades (cantidades de fibras ópticas): 1; 2; 8; 16; 24; 64; 128 y 256. Estos cables poseen en su núcleo central un cristal con alto índice de refracción y reflexión de la señal (medio físico). Estos principios físicos permiten que la información sea transmitida por un haz de luz.

Ambas tecnologías, Cobre y FTTH son cableadas y presentan las mismas tipologías de distribución en sus redes primarias y secundarias.

Se denomina “red primaria” al cableado de mayor capacidad de pares o fibras ópticas, los mismos parten su recorrido desde las propias centrales telefónicas en forma subterránea (canalizada o enterrada a través de ductos macizos de Hormigón o tributos de PVC, pasando por cámaras donde se derivan en redes denominadas “secundarias” (cables más chicos o de menor capacidad).

Las redes secundarias también pueden ir en tramos canalizados, enterradas, pero en su mayoría están montadas en forma mural o aéreos.

2.3.12 Procedimiento de planta externa para trabajo en postes

La empresa cuenta con un procedimiento de verificación del estado de postes.

Previo a subir al poste con escalera para realizar el trabajo en altura, el operario debe cumplir el siguiente procedimiento:

Comprobar la solidez de este, para lo cual previamente deberá observar si detecta daños visibles, por ejemplo: grietas por defecto de origen o paso del tiempo, son admisibles en la base siempre que sus dimensiones sean menores a 2cm de ancho y a 10 de largo); si está quebrado (por golpe o viento) o presenta signos de putrefacción en la base.

Limpiar el terreno alrededor de la base del poste para que sea posible poder apreciarlo visualmente.

Golpearlo con un objeto duro en su contorno desde la base hasta una altura de 2 metros. El sonido debe ser “musical”. Si el sonido es “sordo” (suena a hueco) el estado del poste es deficiente.

Sacudirlo en sentido transversal de la línea de postación. Si aprecia oscilación o percibe débil crujido a nivel del suelo, está mal. Para aplicar la fuerza puede auxiliarse apoyando y empujando la escalera sobre el poste.

Pinchar, introducir alrededor de la base una herramienta punzante y estrecha (ej.: destornillador): si el poste no opone resistencia el poste está carcomido interiormente.

No se hará únicamente en la parte superior que sobresale del suelo, sino que también en la parte empotrada y hasta una profundidad de 30 cm. Intentar introducir la herramienta por las grietas que llegan hasta la base, buscando chequear el centro del poste.

Si luego de cumplir los pasos previos, el operario concluye que el poste está en mal estado, bajo ningún concepto subirá al mismo y en forma urgente informará la situación a su respectivo superior a efecto de gestionar la sustitución a la brevedad posible.

Si la verificación del estado de poste pasó las pruebas, el técnico con la ayuda un colaborador posicionará la escalera cumpliendo la especificación de mantener una

distancia de inclinación de aproximadamente 75° o manteniendo la siguiente relación: la distancia entre la base del poste y la base de la escalera debe ser de $\frac{1}{4}$ de distancia del largo que tiene desde su base hasta el punto superior de apoyo. Una forma práctica de comprobar esta relación es que el operario se pare de frente a la escalera en posición erguida extienda sus brazos en forma horizontal hacia los peldaños y logre tocarlos con la palma de sus manos.

Una vez atada la escalera al poste, el técnico estará en condiciones de ascender, para ello deberá contar con: ropa de trabajo, zapatos de seguridad, guantes, casco con barbijo, y arnés completo. El ascenso deberá hacerlo utilizando ambas manos, para ello deberá tenerlas libres. En caso de tener que subir herramientas de mano como pinzas, destornilladores, etc. deberá hacerlo utilizando un portaherramientas o “canana”.

Se pudo constatar que los postes no cuentan con ningún punto fijo de anclaje fijo. Por tal motivo el operario debería anclarse al poste utilizando el textil (cinta tubular que viene en el kit de arnés) realizando un anclaje provisorio. Para ello, el técnico debe subir a la escalera, pero no superar los dos metros de altura, una vez alcanzada esa distancia debe pasar la cinta (textil) tubular que viene en el kit junto con el arnés por el contorno del poste dando un par de vueltas y enganchar un mosquetón y de allí conectarse a la línea de vida mediante la traba caída en su argolla frontal. En caso de ser necesario continuar el ascenso deberá repetir el procedimiento haciendo otra “corbata” mediante la cual el operario conectará, pero esta vez con el cabo de amarre con absorbedor de energía desde la argolla dorsal de su arnés al mosquetón.

El trabajo en postes implica tener que acceder a alturas superiores a dos metros, según lo que establece la normativa es obligatorio el uso de los equipos de protección anti caídas (arnés completo, línea o cabo de vida).

2.3.13 Cantidad de trabajo y calidad de trabajo

La empresa posee un programa informático que gestiona la fuerza laboral en planta externa (GFL), el mismo distribuye diariamente el trabajo a cada equipo en función de la planificación que se haya realizado. De ese modo, la carga diaria de trabajo de cada equipo debería poder ser cumplida dentro del horario establecido excepto que surja algún tipo de imprevisto.

Para asegurar la calidad en los trabajos de reparación, instalación y mantenimiento de los servicios de telefonía y datos, cada equipo técnico cuenta con la formación y capacitación necesaria que realiza la empresa en su propio centro de capacitación (CCA).

Como forma de control y verificación los supervisores técnicos del sector realizan periódicamente en forma aleatoria o planificada inspecciones en campo.

2.3.14 Seguridad

El personal técnico que desempeña tareas PE cuenta con tres cursos obligatorios para poder trabajar en el sector, ellos son: Trabajo en Altura, Riesgo Eléctrico y Levantamiento de Peso.

Debido a las características y condiciones que requiere la tarea, la empresa solicita a quienes ingresan a trabajar al sector, una habilitación de aptitud psicofísica.

Según la información a la que se pudo acceder, dicha gestión es realizada ante instituciones habilitadas por el M.S.P. El resultado de los exámenes es derivado al sector de Salud Ocupacional de la empresa, quién finalmente y en función de los resultados médicos obtenidos, recomienda o no la incorporación del personal a la División Operaciones de Planta Externa.

2.3.15 Sistema de remuneración

El ingreso salarial que perciben los trabajadores del sector PE tiene un componente fijo (sueldo base y partidas fijas) que se corresponden a clase

presupuestal (categoría y cargo funcional) y otro variable denominado compensación por destajo que está asociado a la cantidad de conexiones (instalación de trámites) que realiza el equipo zonal donde el funcionario desempeña funciones.

Esta compensación variable, también se aplica a los equipos mediciones cuando realizan despliegues de red (ampliaciones) y reparación de fallas mayores (roturas por vandalismo y/o hurto de cables de red primaria o secundaria).

Este dato, adquiere importancia y debe ser considerado debido a que los trabajadores del sector obtienen mayores ingresos en función de la cantidad del trabajo que realizan. Esta situación podría tener incidencia directa en aspectos vinculados a la aceptabilidad y asunción de riesgos en virtud de un posible beneficio o perjuicio económico.

2.3.16 Cambios normativos en materia de Seguridad y Salud

En el año 2014, se cumplieron 100 años de la entrada en vigencia la Ley N° 5032 conocida en Uruguay como la “Ley Madre” por ser la primera norma laboral emitida que estableció la obligación de los empresarios a tomar medidas de resguardo y seguridad para el personal de trabajo a efecto de evitar accidentes. Son varios los convenios de la Organización Internacional de Trabajo que Uruguay ha ratificado y dictado al amparo de esta Ley (148, 155, 161, 167 y 184), así como también un importante número de normas reglamentarias que cubren distintos sectores de la industria, Ley de Seguro Obligatorio de Accidentes N° 16074; Decretos: 406/88, 372/99, 291/007, 321/009, 147/12, 125/14.

El parlamento uruguayo sancionó varias leyes y decretos en lo que a seguridad laboral refiere.

El decreto 125/14 que regula la Industria de la Construcción, derogó el decreto 89/95, reglamentación que regía al sector hasta ese momento. También fueron

modificados por el Decreto 007/018, artículos del Decreto que regula la Industria, el comercio y servicios tanto para el ámbito público como privado Decreto 406/988.⁴

Ese mismo año, fue aprobada la Ley N° 19196 sobre responsabilidad penal del empleador. Es importante señalar que diferentes sectores y organizaciones tuvieron participación e incidencia directa en su elaboración y posterior aprobación. En particular, un actor relevante en el plano social y político para su aprobación fue el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Afines.

Estos cambios, instalaron el tema de la seguridad en los primeros lugares de la agenda de muchas empresas.

Según establece el Artículo 1 de la Ley 19196 “El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión”.

Las disposiciones de los decretos reglamentarios 406/88 y 125/14 establecen para el trabajo que supere los dos metros de altura, el uso de elementos de protección personal para el trabajador.⁵

⁴ Modificación de Decreto 406/88: Aprobado/a por: Decreto N.º 7/018 de 08/01/2018. Artículo 2.- Modifícase el numeral 4) del art. 19 del Capítulo VIII (Escaleras de mano) del Título II del Decreto 406/988, el que quedará redactado de la siguiente manera: "4) Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Siempre que un operario, utilizando una escalera manual, supere o pueda superar los dos metros de altura sobre el suelo, independizando la medida de la longitud de la escalera, deberá utilizar cinturón de seguridad. La sujeción del cinturón de seguridad deberá ser en puntos ajenos a la escalera."

⁵Decreto N° 7/018 de 08/01/2018. Artículo 2.- Modifícase el numeral 4) del art. 19 del Capítulo VIII (Escaleras de mano) del Título II del Decreto 406/988, el que quedará redactado de la siguiente manera: "4) Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Siempre que un operario, utilizando una escalera manual, supere o pueda superar los dos metros de altura sobre el suelo, independizando la medida de la longitud de la escalera, deberá utilizar cinturón de seguridad. La sujeción del cinturón de seguridad deberá ser en puntos ajenos a la escalera."

2.3.17 Cambio de paradigma

Estudios que abordan el comportamiento de los individuos han demostrado que la resistencia al cambio forma parte de la condición humana. (Robbins, 2014, pág. 154).⁶ En tal sentido, el “cambio” adquiere mayoritariamente una connotación negativa. Esta percepción se proyecta en diferentes tipos de conductas y comportamientos que en ocasiones se traducen en comportamientos inseguros y prácticas de trabajo riesgosas.

Profesionales de diferentes ramas de la psicología, coinciden y se afilian a la teoría de que esa resistencia al cambio se explica por el temor que tienen las personas a abandonar el medio conocido, (en el cual las personas se sienten seguras) denominado comúnmente como “zona de confort” para ingresar en un terreno desconocido.

Según Chiavenatto, en organizaciones que privilegian el statu quo. El principal dilema del enriquecimiento de puesto es la resistencia al cambio frente a tareas y responsabilidades que han aumentado. La ansiedad por el temor a fallar y la inseguridad ante la posibilidad de no aprender bien el nuevo trabajo puede presentar obstáculos ⁷

Otros estudios determinan relación directa entre la ocurrencia de accidentes, la capacitación y el comportamiento grupal o individual, siendo este último el que está presente en la mayoría de los casos.

Si analizamos las estadísticas generales de accidentes que lleva el Banco de Seguros del Estado en su informe por rango etario, encontramos que el 79 % de los accidentes laborales ocurridos en nuestro país en entre el 2014 y el 2018 inclusive los sufrieron trabajadores menores de 45 años.

⁶ Información obtenida del libro de Administración, Robbins y Coulter 12a Edición Pág. 154.

⁷ Información obtenida del libro: Administración de Recursos Humanos Chiavenatto Ed. 2011 Pág. 182

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

El método científico es un modo de formular cuestiones y resolver problemas sobre la realidad del mundo y la realidad humana, basándose en la observación y en teorías ya existentes, anticipando soluciones a esos problemas y contrastándolos con la misma realidad mediante la observación de los hechos, las clasificaciones y su análisis (Batthyany-Cabrera, 2011, pág. 9).

3.1 Nivel y diseño de investigación

Se elaboró un trabajo de nivel exploratorio. El diseño fue de campo de dimensión temporal transversal de enfoque cualitativo.

Investigar si la adopción de prácticas laborales riesgosas se incorporan en algún punto con la transferencia de conocimientos entre trabajadores de distintas generaciones, requirió utilizar diferentes herramientas que permitieron la recolección de datos, definir y delimitar la población de estudio, realizar observaciones, entrevistas a personal técnico y calificado.

Esta sistemática metodológica buscó acercarse y comprender aspectos fenomenológicos sobre el comportamiento individual y grupal de la población objeto de estudio.

3.2 Población y muestra

La división operaciones de planta externa cuenta a nivel nacional con 1047 técnicos, de los cuales aproximadamente la tercera parte desempeña funciones en el departamento de Montevideo. El grupo está compuesto por Técnicos: Básicos; Especializados-Encargados y Supervisores.

En los últimos años, se ha incorporado en el sector personal femenino alcanzando un 13% de la plantilla de funcionarios de PE.

En el departamento de Montevideo, trabajan 348 técnicos cuyo promedio de edad se aproxima a los 50 años (47.31).

Del análisis de los datos obtenidos, es posible afirmar que el 16 % del total de la plantilla de técnicos en Planta Externa, tiene la antigüedad y los años para poder acogerse a los beneficios jubilatorios.

El público objetivo que fue entrevistado está compuesto informantes directos y calificados.

Los informantes directos fueron un total de 8 operarios, todos integran el sector de Planta Externa, pero mantienen diferentes clases, edades y cargos técnicos (Técnicos Básicos y Especializados/Encargados de equipos).

Por otra parte, fueron 5 los informantes calificados. Los mismos integran diferentes áreas dentro de la empresa y grados de responsabilidad. Estos, son profesionales de distintas disciplinas, las cuales se detallan en el siguiente apartado.

El tamaño de la muestra fue determinado con el fin de obtener una visión amplia y representativa de este grupo de estudio.

Las entrevistas fueron realizadas a dos grupos de informantes. Dentro de los informantes directos se dividió la población a entrevistar en dos. Por un lado, preguntas dirigidas al personal que presenta mayor antigüedad en la empresa y por otro, el personal más joven. Para ello se tomó como referencia temporal el año 2013 considerando como personal técnico más joven dentro de la empresa a los que ingresaron a partir de ese año. Cabe señalar que a partir del año 2010 cuando comenzó el despliegue de la nueva red de Fibra Óptica al Hogar, se dio un importante ingreso de personal al sector.

Para definir la caracterización del personal de Planta Externa es necesario contextualizar su rol y las tareas que desempeñan los funcionarios, sus habilidades, actitudes, comportamientos etc. En tal sentido, cabe señalar que años atrás la tarea requería de una importante exigencia física debido a que se realizaban tareas como zanjeado y excavaciones a mano para enterrado de cable o reparación de fallas,

instalación de postes para realizar conexión de abonados, utilización de escaleras de madera significativamente más pesadas que las que se utilizan en la actualidad. Tales exigencias explican el motivo por el cual la plantilla estaba integrada casi en su totalidad por personal de sexo masculino.

3.3 Recolección de datos y organización de la información

Los investigadores cualitativos tienden a recoger datos de campo en el lugar donde los participantes experimentan el fenómeno o problema de estudio. No trasladan a los sujetos a un ambiente controlado y no suelen enviar instrumentos de recogida para que los individuos los completen. Esta información cercana, recogida al hablar directamente con las personas u observar sus comportamientos y acción en contexto, en una interacción cara a cara a lo largo del tiempo, es una característica central de lo cualitativo (Batthyany-Cabrera, 2011, pág. 78).

Las entrevistas fueron realizadas durante los meses de setiembre, octubre y primeros días de noviembre, estaba previsto realizar 10 entrevistas a informantes directos, las cuales fueron concedidas, pero finalmente fueron entrevistados 4 técnicos básicos de planta externa y 4 técnicos especializados encargados responsables de equipo, conformando un total de 8 informantes directos. Por principio de saturación no se consideró necesario realizar las últimas dos entrevistas planificadas. En tanto fueron 5 las entrevistas realizadas a informantes calificados, entre ellos se contó con 1 Licenciada en Psicología responsable de la Unidad Psico-laboral de la empresa, 1 Doctora en Medicina de Salud Ocupacional, 1 Ingeniero Tecnológico Prevencionista del departamento de Seguridad e Higiene de la empresa, 1 Ingeniero Civil perteneciente a la gerencia de sector de planta externa y 1 Ingeniero Gerente de la División Operaciones de Planta Externa.

El desarrollo de las entrevistas transcurrió con normalidad, todas fueron coordinadas previamente, se trató de no interceder con las actividades de quienes iban a ser entrevistados, por ello, en todos los casos se buscó ajustar a los tiempos y

horarios de quiénes fueron entrevistados. Ninguno se negó a contestar alguna de las preguntas planteadas y en todos los casos cuando se finalizó se les consultó cómo se habían sentido durante la entrevista y se dejó un espacio abierto para que hicieran comentarios, aportes, críticas y/o sugerencias. Todos manifestaron haberse sentido cómodos, una vez finalizado el cuestionario, es importante destacar que esto último sirvió de insumo para complementar la información obtenida.

Fueron entrevistados 11 hombres y 2 mujeres, las edades varían entre 26 y 59 años. La totalidad de las entrevistas fueron grabadas y transcritas en el apartado de anexos del presente trabajo, además estarán disponibles en soporte magnético CD.

3.3.1 Descripción de técnicas e instrumentos

Como fuente primaria, se utilizó la técnica de entrevista a trabajadores. Mediante esta técnica se logró un acercamiento al objeto de estudio, se obtuvo información relevante respecto a cómo piensan y sienten el riesgo del trabajo en altura en postes y su correspondencia respecto a las conductas de seguridad laboral aplicadas en el desempeño de las tareas.

Las mismas fueron del tipo semiestructuradas, con preguntas del tipo abiertas permitiendo al entrevistado brindar su respuesta y que la misma refleje la realidad que viven a través de su sentir y pensar sobre el tema planteado.

Se realizaron un total de 19 preguntas para los informantes directos, en tanto fueron 7 al grupo de informantes calificados.

El cruzamiento y análisis de la información obtenida de las diferentes entrevistas sirvieron de insumo para verificar si se logró cumplir el objetivo y realizar las recomendaciones y conclusiones.

3.3.1.1 Entrevista

Los investigadores cualitativos suelen recoger múltiples tipos de datos, como entrevistas, observaciones y documentos, más que confiar en una fuente única. Luego evalúan toda la información, le dan sentido y organizan en categorías o temas que atraviesan todas las fuentes de datos (Batthyany-Cabrera, 2011, pág. 78).

Para esta investigación se utilizó el tipo de entrevista estructurada, en las que se realizaron las mismas preguntas a todos los entrevistados, con la misma formulación y el mismo orden.

3.3.1.2 Observación

“La observación es la técnica para la recopilación de datos sobre el comportamiento no verbal” (Corbetta, 2007, pág. 304).

La técnica de observación realizada fue del tipo: directa, de campo y con intervención. Las mismas, fueron realizadas a diferentes equipos técnicos cuando cumplían sus rutinas en el propio lugar donde se desarrollaba el trabajo.

3.3.2 Validación de instrumentos

El proceso de validación de los instrumentos se realizó a efectos de poder verificar la confiabilidad de la herramienta y la verificación de que cumplía con la finalidad prevista.

En conjunto con el docente tutor de esta investigación, se elaboraron una serie de preguntas vinculadas al problema objeto de estudio, priorizando el contenido, su confiabilidad y validez.

3.3.3 Uso de los instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el formato de entrevista y formulario de check list para realizar el trabajo de observación de campo.

Las entrevistas fueron individuales y realizadas en forma presencial. Las mismas se desarrollaron según el formato preestablecido manteniendo el orden que fuera elaborado.

En las mismas, al comienzo se solicitó el consentimiento para su utilización el contenido en el presente trabajo, también se informó sobre la reserva de datos personales del entrevistado.

La lista de verificación y control para el trabajo de observación sin intervención realizada en campo, fue elaborada considerando aspectos claves y vinculados en forma directa con los diferentes bloques temáticos de las encuestas realizadas.

3.4 Organización de la información

La información obtenida y registrada fue mediante el formato de grabación de voz para lo cual se utilizó un celular con aplicación para grabar. Su almacenamiento fue a través de soporte magnético lo cual permitió posteriormente su transcripción a formato papel.

Una vez transcritas las entrevistas, se conformaron los diferentes bloques temáticos a efecto de obtener patrones que permitieran descubrir las posibles coincidencias y divergencias en referencia al objeto de estudio.

3.5 Cronograma efectivo de actividades

FIGURA 1

Plan de Actividades	Mes del año 2020.									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Elección de tema										
Elaboración de MDC										
Presentación de avances 1										
Planteamiento del problema										
Antecedentes										
Presentación de avances 2										
Marco Teórico										
Entrega final (1er Semestre)										
Validación de instrumentos										
Contacto y agenda C/Entrevistados										
Visita de campo (Observaciones)										
Ejecución de Entrevista										
Transcripción de entrevistas										
Marco Metodológico										
Procesamiento y Análisis de la información										
Resultados										
Dicusión										
Conclusión										
Recomendaciones										
Entrega final										

3.6 Presupuesto

FIGURA 2

Rubro	Detalle	Cantidad	Costo \$U
Útiles Varios	Marcadores, lapiceras	10	750
Papelería	Hojas A4	1000	400
Alimentación	Almuerzo P/2 Personas	4	6700
Transporte	Combustible (Nafta)	80L	4843
Traslados	Gasto de traslados (Taxi)	3	950
Imprenta	Impresión de carpeta	2	1500
Recursos Humanos	Horas Hombre del investigador	1360	340000
Total:			355143

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS

“En el análisis cualitativo, la acción esencial consiste en que recibimos datos no estructurados, a los cuales nosotros les proporcionamos una estructura. Los datos son muy variados, pero en esencia recuerda que consisten en observaciones del investigador y narrativas de los participantes” (Hernández-Sanpieri, 2014, pág. 465).

4.1 Entrevista

«La entrevista de investigación es por lo tanto una conversación entre dos personas,

un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental —no fragmentado, segmentado, precodificado y cerrado por un cuestionario previo— del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación. La entrevista es pues una narración conversacional, creada conjuntamente por el entrevistador y el entrevistado, que contiene un conjunto interrelacionado de estructuras que la definen como objeto de estudio (Grele, 1990, pág. 112).

Para analizar los datos obtenidos en las entrevistas realizadas a los informantes directos y calificados, se crearon “bloques temáticos” en donde se agruparon las respuestas vinculadas a cada uno de ellos.

El tratamiento de los datos y el análisis de estos fue realizado utilizando y aplicando el mismo criterio a cada grupo de entrevistas.

Detalle de grupo temático y número de respuesta analizada para informantes directos:

Bloque A - Riesgos y accidentes, preguntas 1, 2, 6 y 7.

Bloque B - Conocimiento y experiencia laboral, 3; 8; 9; 10 y 11.

Bloque C - Trabajo en postes de madera, 5.

Bloque D - Comportamientos Inseguros, 12 y 13.

Bloque E - Procedimientos de trabajo y su aplicabilidad, 14.

Bloque F - Conocimiento de la Normativa, 15.

Bloque G - Percepción de los trabajadores sobre la gestión de los riesgos por parte de la empresa, 16 y 17.

Bloque H – Percepción de los trabajadores sobre su propia seguridad, 4 y 18.

Bloque I – Remuneración y volumen de trabajo, 19.

Detalle de grupo temático y número de respuesta analizada para informantes Calificados:

Para el análisis de datos de los informantes calificados se realizaron tres bloques dentro de los cuales se agruparon las respuestas del cuestionario según la correspondencia de cada tema:

Bloque J refiere a Seguridad en planta externa, 1 y 2.

Bloque K - Accidentes asociados a prácticas laborales riesgosas 3, 4 y 6.

Bloque L - hace referencia a las responsabilidades y perspectivas 5 y 7. (Anexos II).

4.2 Observación

La técnica de observación que se realizó en el trabajo de campo fue del tipo simple y sin intervención. Las mismas fueron realizadas a 8 equipos técnicos y su registro figura en sus respectivos formularios.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

En la sección de resultados como investigador te limitas a describir los hallazgos. Una manera útil de hacerlo es mediante tablas, cuadros, gráficas, dibujos, diagramas, mapas y figuras generadas por los análisis. Son elementos que te sirven para organizar los datos, de tal manera que el usuario o lector los pueda leer y decir: “me queda claro que esto se vincula con aquello”, con esta variable ocurre tal cuestión. Metodología de la Investigación (Hernández-Sanpieri, 2014, pág. 582).

Para vincular los resultados del presente trabajo con los objetivos de la investigación es necesario analizar en forma detallada los diferentes bloques temáticos de las entrevistas realizadas, así como los formularios de las observaciones directas con intervención.

5.2.A Riesgos

Referente al tema riesgos, según surge de las respuestas obtenidas, todos los entrevistados reconocen diferentes tipos de riesgos asociados a la actividad que realizan y consideran como el más importante, el asociado al trabajo en altura a causa del trabajo en postes de madera. Otro de los riesgos de que destacan importante es el asociado al contacto eléctrico por trabajar muy próximos o en cercanías de líneas con tensión, tal como informan los siguientes técnicos entrevistados:

Si es de riesgo obviamente, no, sobre todo el riesgo en altura, los postes riesgo número uno. Y después lo que es energía que es uno de los problemas más grandes que tenemos en la zona nuestra es que usan cables de energía por todos lados, pelados, es un problema que no es nuestro, pero es una realidad.

Según surge, se pudo constatar que el riesgo eléctrico se a causa de dos situaciones, un producto de la proximidad que tienen las líneas de telefonía que manipulan los técnicos con las de la red de energía eléctrica, y el otro es debido a las conexiones irregulares a la red la cual no cumple ningún tipo de normas técnicas.

De igual forma otro de los entrevistados indicaba respecto al tema: R- Sí, sí. Por supuesto que presenta riesgos sí. Riesgos en todo sentido, al trabajar en altura y trabajar cerca de una red de energía siempre presenta riesgos y trabajamos no solamente en postes, trabajamos en columnas, en azoteas también donde hay que tener sumo cuidado y bueno es una experiencia y un trabajo que requiere su prevención y su capacitación. Entrevista N° 5.5.

Por otra parte, varios de los entrevistados asocian el riesgo que presenta el trabajo que realizan se debe al estado que presenta la red y sus elementos, como se indica a continuación, ...riesgos hay muchos, a cada momento los tenemos o sea por las condiciones que está la red, los postes, en la actualidad los postes no son muy seguros. Entrevista N° 3.1.

Cuando se los consultó si tomaban algún tipo de medidas para controlar y minimizar los factores de riesgo, las respuestas fueron variadas, hay quienes sostuvieron que las medidas son escasas y que ello responde a un tema institucional y cultural de los trabajadores del sector tal como se indica, ...Escasas,...la mayoría no se dan por una cuestión institucional bastante pobre en el manejo de seguridad y la otra una cuestión cultural de parte de los trabajadores que también hace bastante complicado el tema de la implementación de las mismas... Entrevista N° 1.2.

Varios entrevistados plantean como medida el cumplimiento del procedimiento habitual para probar los postes, también consideran como una medida de control o de minimizar los riesgos presentes la capacitación, la incorporación y uso de una escalera de seguridad a la que algunos se refieren como escalera de cuatro patas debido a que tiene estabilizadores laterales. Según se pudo constatar en campo la misma es extensible de la misma medida que las escaleras convencionales que utiliza planta externa, pero él técnico puede subir con arnés de seguridad conectado a una línea de vida instalado previamente en un anclaje certificado que posee la propia escalera. Solo uno de los técnicos entrevistados hizo hincapié en el uso de equipos de protección personal.

En algunas de las entrevistas fue posible profundizar sobre el riesgo y su percepción, cuando se consultó puntualmente sobre la subestimación de este la respuesta fue, “a mí no me va a pasar, a mí nunca me va a pasar, no yo tengo años acá y a mí no me va a pasar, no se me va a quebrar un poste, no se me va a bolear la escalera, no me voy a marear arriba de la escalera, este... es la confianza que como dice... la confianza mata al hombre”, Entrevistado N°5.2.

Ese sentir que mayormente fue manifestado por los trabajadores que tienen más años dentro de la empresa, es percibido por varios de los informantes calificados de la empresa.

5.2.A1 Accidentes

Excepto un solo entrevistado de los informantes directos, el resto, han sufrido accidentes por trabajos en altura, uno de ellos fue por quebradura de poste. Quién no sufrió accidentes, si ha presenciado varios. Los motivos aducidos por parte de los trabajadores que produjeron estos accidentes son por resbalar la escalera, por quebradura de escalera de madera, por quebradura de poste, porque quebradura de chapa en techo, escalera apoyada en un árbol, guía de red de acero junto con el cable donde estaba apoyada la escalera se vino abajo, etcétera.

En alguna de las entrevistas fue posible profundizar respecto al tema riesgo y accidentes, se les preguntó lo siguiente: Que es lo que sucede, ¿qué es lo que pasa que genera riesgo o provoca accidentes? la respuesta fue, ...Y..., riesgo. Vamos a los accidentes, porque uno de repente no tiene la precaución o de repente que uno siempre quiere sacar el trabajo lo más rápido que se puede, no toma las precauciones de tantear un poste y... de repente un poste que está quebrado o está vamos a decir, podrido en la tierra, que aparentemente uno lo mira sin tantearlo y parece que estuviera bien y resulta que cuando uno pone la escalera y va subiendo ocurren los accidentes no... Entrevistado 10.1.

5.2.B Conocimiento

Si nos referimos al conocimiento en términos de hechos o habilidades que adquiere o desarrolla una persona a través de su experiencia, enseñanzas y nos referimos al personal más joven del sector operativo de planta externa podemos indicar que el conocimiento que recibe este grupo de técnicos es transmitido por parte de quienes llevan mayor cantidad de años trabajando en la empresa. Los trabajadores de menor edad reconocen el hecho de haber recibido y recibir conocimiento por parte de quienes tienen más años y experiencia, lo cual no significa que no reconozcan en ellos la existencia de ciertos vicios o malos hábitos que se traducen en comportamientos inseguros que incumplen con las buenas prácticas de seguridad laboral. Lo anterior lo asocian a la cultura esa de "quién es más macho"... eso es una de las cuestiones que viene hace más de treinta años que se sigue difuminando en la planta externa y por más que hayan cambiado las formas está muy muy presente en todos los trabajadores de la planta externa Entrevistado N°1.2.

Otro aspecto que surgió en cuanto al tema de la adquisición de conocimiento y enseñanzas que a priori parecería contradictorio, es el hecho de que por un lado se reconozca que del personal con mayor experiencia les ha enseñado, ...por lo menos la manera de cuidarse (...) y por otra parte sostienen que, ... "cuando se hacen trabajos en altura que en realidad incumplen casi todo lo que sería de seguridad".

Existe un reconocimiento explícito por parte de los funcionarios que llevan muchos años en la empresa su sentir respecto a compartir sus conocimientos, experiencia y aprendizajes como expresa el entrevistado N° 3 en la pregunta 8, "uno tiene treinta y nueve años acá, (...) lo que se aprende y lo que se aprendió (...) trato de transmitirlo porque a mí me queda poco para estar acá, digo, pero por lo menos que yo me vaya y los muchachos queden con algo y puedan decir esto lo aprendí de fulano.. y a mí me va a llenar de orgullo eso no".

La apreciación de que el conocimiento y la experiencia se adquiere trabajando y en la calle es compartida por varios de los técnicos de mayor, en tal sentido el entrevistado N° 3 y 11 en respuesta a la pregunta N°8, en ese orden afirman, “la experiencia se las da la calle. No es lo mismo la parte teórica que la práctica” y “viste que una cosa es la teoría y otra cosa es en la calle, una cosa es la teoría y otra es con la escalera levantada como decimos nosotros”.

Debido a que las instancias de capacitación que recibe el personal técnico operativo es considerada demasiado teórica y de escaso contenido práctico, los trabajadores de más años traspasan sus experiencias a los nuevos por ejemplo en, cómo “se para la escalera, qué ángulo tiene que tener, como tiene que estar parada, el pie, como tiene que usar un cinto y eso creo que redundo mucho en la seguridad que le damos al compañero” tal como indica el entrevistado N°5 Entrevistado N° 5.9.

Otro aspecto vinculado a la formación y el conocimiento que se imparte a los trabajadores del sector tiene que ver con la capacitación formal que brinda la empresa a sus trabajadores a través de su propio centro de capacitación. Aquí se pudo constatar que existen distintas visiones sobre este tema, por un lado, algunos valoran positivamente el contar con esa herramienta debido a que históricamente la capacitación en planta externa no era algo común por eso el entrevistado 6 cuando responde la pregunta 9 indica que “hoy por hoy tenemos centro de capacitación, tenemos material impreso, tenemos una cantidad de cursos que se está yendo, que se tienen que tener”. En tanto otros señalan lo siguiente “hasta el día de hoy los cursos de seguridad siempre fueron bastante teóricos y muy escuetos a nivel práctico” Entrevistado N°1 .3.

5.2.B1 Experiencia Laboral

Al igual que otros grupos de trabajadores, el conjunto de conocimientos que adquieren los técnicos de planta externa, se da con el transcurso del tiempo. Con el paso de los años, cada uno va conformando su propia experiencia laboral de acuerdo

la formación/capacitación que recibe por parte de la empresa, lo que les ha sido transmitido por parte de sus compañeros de trabajo y lo aprendido producto del propio desempeño de la actividad laboral que realizan. De ahí, la importancia e incidencia que en cada individuo tienen las experiencias, vivencias, adquisición e intercambio de conocimiento que se da en el ámbito laboral. Es un proceso de construcción en donde mucho tienen que ver aspectos de lo colectivo, la cultura y la identidad de la empresa.

La importancia que se le da a la experiencia laboral sobre todo para el desempeño de actividades o tareas de alto riesgo es conocida indistintamente de la edad que tengan los trabajadores. Pero este punto, motiva a los trabajadores de más años a compartir y transmitir sus experiencias hacia los trabajadores con menos años lo cual es valorado y reconocido. Sin perjuicio de lo anterior, el personal más joven de la empresa cuando se le consultó sobre ¿la importancia consideras que tiene la experiencia para trabajar en el sector y cómo influye respecto a los accidentes” entre otras cosas indicaba que, “La experiencia es todo, (...) te da también la seguridad de vos efectuar el trabajo a la perfección”. Entrevistado N°12.10.

Cuando se preguntó que pesaba sobre los accidentes que le ocurren a quiénes tienen muchos años y experiencia, la visión se asocia a, “el vicio, de que antes se laburaba en horribles condiciones y ahora como quién dice, se está tratando de cambiar la cabeza para lograr condiciones mejores para trabajar” Entrevistado N°12.10.

5.2.C Trabajo en postes de madera

Los postes de madera que se utilizan en esta empresa de telecomunicaciones son parte fundamental entre otros, de la red telefónica. Su uso, es esencial debido a que el cableado de red es aéreo.

Como se ha mencionado con anterioridad, el trabajo en altura presenta los riesgos propios de la tarea a los que se suman los asociados a las condiciones del elemento, en este caso el poste. Por consiguiente, es prioritario por la seguridad de los

trabajadores, la verificación y el cumplimiento del procedimiento para trabajo en postes en postes. A efecto, de comprobar si la población de estudio conoce y cumple tales procedimientos es posible determinar en base a las respuestas obtenidas de los cuestionarios de entrevistas, que todos conocen en procedimiento de verificación del estado del poste, el cual no siempre se cumple, como dice el entrevistado N° 2 en la respuesta a la pregunta 5, “No mayormente se cumple” o como indica el entrevistado 1 cuando se le hizo la misma pregunta, contestó que conoce el procedimiento, el cual, ...”no es lo que se hace siempre, (...) al confiarse mucho en que el poste está bien el imprevisto está a la orden del día, entonces no se le hace una prueba de sonido, no se le pincha con un destornillador eh no, no, no lo moves, este, para ver si, si está mal aplomado” Entrevistado N°1.5.

Es posible que muchos accidentes, entre otros aspectos, tengan vinculación directa producto de este tipo de comportamientos considerados como inseguros por no cumplir con el procedimiento y las buenas prácticas de seguridad para el desempeño del trabajo.

5.2.D Comportamientos inseguros

Surge del análisis de datos referido a este punto que el personal técnico de planta externa comete a diario comportamientos inseguros asociados a la tarea del trabajo en postes. Todos confirman saber o haber visto este tipo de conductas, incluso quiénes manifestaron verlas todo el tiempo aun sabiendo que ello puede generar accidentes. Como afirma el entrevistado, “Todo el tiempo, se ven. La peor y creo que es la que genera más accidentes” Entrevistado N°1.12. Algunos en tanto, reconocen cometerlas en el afán de cumplir con el trabajo asignado. Cuando se consultó porque consideraban que se generaba este tipo de comportamientos, mayoritariamente las respuestas apuntan a temas como, falta de conciencia, descuido en la seguridad, machismo, apuro.

Según indicaron los informantes directos (quienes trabajan con postes), estas malas prácticas no responden solamente a una parte de la plantilla de trabajadores sino que se da indistintamente, en distintos equipos y por trabajadores de diferentes edades aunque en mayor medida en el personal de mayor antigüedad y edad en la empresa como indica, uno de los entrevistados cuando se le preguntó si había visto comportamientos inseguros asociados a malas prácticas de trabajo, contestó, “claro, las he visto sí. Y las he visto en todas las edades también y mucho más en la edad de las personas mayores, con mayor experiencia "Entrevistado N°6.12.

Por otra parte, reconocen que cometen conductas de trabajo que no se ajustan a prácticas seguras de trabajo emitidas por la empresa, pero no lo ven como un problema que pueda afectarles, por el contrario, asocian la adopción de prácticas seguras de trabajo como un perjuicio que los desfavorece en términos de rendimiento de trabajo y vinculado a ello lo económico.

5.2.E Procedimientos de trabajo y su aplicabilidad

En cuanto al tema procedimiento de trabajo para postes, se observa que los trabajadores conocen la existencia del procedimiento de verificación del estado de poste. El mismo siempre y todos lo aplican, varios manifestaron que lo hacen en forma parcial debido a que no cumplen todos los pasos establecidos. A su vez hay quienes adoptan prácticas que no son avaladas por la empresa, nos referimos a lo que ellos llaman: “tirar la escalera”, de esa forma golpean el poste en su parte superior, suben un par de escalones y ejercen presión sobre el poste, si no se mueve y tampoco hace ruido “crujido cuando se quiebra”, continúan el ascenso. Sin lugar a dudas, este hecho constituye un acto inseguro debido a la falta de implementación de las medidas dispuestas en el procedimiento, máxime a la falta de inspección del punto considerado más crítico en este elemento de red, su base. Allí es donde se da el proceso de deterioro “putrefacción” dependiendo de factores como tipo de suelo, humedad, entre

otros, por lo cual casi en su totalidad las quebraduras de postes se dan en su base algunos centímetros por debajo del nivel del suelo.

5.2.F Conocimiento de la normativa

Como se mencionó en detalle en capítulos anteriores, a partir del año 2014 se produjeron cambios en cuanto a normativa que regula aspectos de seguridad laboral. En relación con lo anterior, se consultó a los entrevistados si los conocían y se aplican en planta externa.

Solo dos de los entrevistados manifestaron conocer parcialmente la normativa de seguridad que aplica en el sector. Mencionaron aspectos del trabajo en altura vinculados a las nuevas exigencias en cuanto a las medidas de seguridad que deben adoptarse a partir de los dos metros de altura. También mencionaron la promulgación de la ley de responsabilidad penal empresarial, el resto vinculó la pregunta al cumplimiento de los procedimientos y las prácticas de trabajo e hicieron referencia a ello. Reconocen que por parte de la empresa hay un cambio respecto a este tema debido a que hay más capacitación, presencia en campo de técnicos prevencionistas e incorporación de equipos y/o herramientas que contribuyan a minimizar los riesgos entre los que destacan la incorporación de una escalera a la que llaman “de seguridad”. Pero también indicaron dificultades a la hora de aplicar prácticas y procedimientos al amparo de lo que establece la normativa actual vigente, se cita a continuación lo que respondía cuando se consultó sobre la aplicabilidad, “No, no se puede, a mi entender no porque, nosotros no es que trabajemos específicamente a una altura, estás todo el tiempo trabajando a distintas alturas (...), cada línea es distinta, entonces yo puedo tener los elementos a un metro pero a la hora de tirar el cable voy a estar subiendo y bajando a lo que el lugar me lleve”... Entrevistado N°11.15.

5.2.G Percepción de los trabajadores sobre la gestión de los riesgos por parte de la empresa

En este bloque temático se abordan dos interrogantes, la primera respecto a cómo ven los trabajadores la presencia de Técnicos Prevencionistas en el sector planta externa. Por otra parte, se consultó si consideran que la empresa se preocupa por la seguridad de los trabajadores.

Respecto a los funcionarios que asesoran en materia de seguridad, la opinión es positiva, pero existe una percepción generalizada de que la presencia es poca y entienden que se deberían trabajar de forma coordinada así su presencia debería ser más próxima al sector operativo.

También, algunos consideran que estos técnicos no conocen bien el trabajo que ellos realizan lo que podría ser resuelto con mayor asiduidad presencial en el trabajo de campo.

El segundo término, la información que se obtuvo en la percepción que tienen los trabajadores sobre el manejo y la preocupación de la seguridad laboral en el sector por parte de la empresa, da como resultado que en su gran mayoría los empleados entienden que sí se encarga, tal como lo indica el uno de los técnicos consultados cuando afirma,

“Sí claro, sí, sí. Yo la he visto, por lo menos hasta ahora se han preocupado en sí, en nosotros. (...), de diferentes motivos, pero sí, han tomado, hay cursos, hay de todo. Te han enseñado cosas, tenés los medios como para vos trabajar y salir a trabajar bien.” Entrevistado N°6.17.

Quienes tienen una opinión distinta entienden que la empresa se preocupa por el simple hecho de cumplir con los requisitos y que la responsabilidad en caso de que ocurran accidentes recaiga directamente en los trabajadores y no en la dirección como expresa uno de los trabajadores, ... “La empresa se preocupa, en realidad la empresa se preocupa para que vos tengas todo, para que vos tengas absolutamente todo para

que después no puedas como quién dice reclamarle absolutamente nada”

Entrevistado N°12.17.

5.2.H Percepción de los trabajadores sobre su propia seguridad

Para analizar este punto, fueron analizados los datos obtenidos de la pregunta sobre las posibles consecuencias en caso de caer de un poste, las cuales fueron contrastadas con respecto a las conductas de seguridad que adopta el trabajador cuando realiza trabajo.

Por un lado, se evidencia que los funcionarios de la empresa conocen las posibles consecuencias que les podría ocasionar un accidente de estas características. Según afirman, la escala en cuanto a lesiones va desde que no pase nada, hasta la muerte. La amplia mayoría de los entrevistados coinciden respecto a la gravedad en cuanto al potencial daño, destacando las lesiones físicas como fracturas, golpes en la cabeza que les puede dejar secuelas e incluso las que les haga perder su propia vida.

No obstante, las respuestas que dan referente a los cuidados y preocupación sobre su propia seguridad existen el reconocimiento por parte de los entrevistados que no siempre se adoptan las medidas de prevención dispuestas, incumpliendo prácticas y procedimientos seguros de trabajo, tal como indica el entrevistado N° 7, ...“a veces el primero de repente en hacer alguna locura es el encargado, los más veteranos porque para nosotros de repente subir a una escalera en la punta de una escalera fue de toda la vida...”, (...) yo lo hago y yo sé que no está bueno pero es como te digo, esas cosa cuando estás apurado y a veces dejas de lado la seguridad (...). Somos los primeros los veteranos los que hacemos las pavaditas más grandes entendés, (...) subir para adelantar y no revisaste el poste porque ya estuviste en ese poste, pero tenés que revisarlo cada vez que vas, y no lo revisas siempre, (...) te mandas por rutina. Por eso yo te decía que hay rutinas que a veces son sanas y a veces te matan”.

5.2.I Remuneración y Volumen de trabajo

Si se toma en cuenta la compensación sectorial por destajo que perciben los trabajadores y el peso que tiene dentro del componente salarial, se considera relevante el abordaje de este punto remuneración. También se trata de establecer un vínculo respecto al volumen de trabajo diario, (este último punto surgió en el trabajo de campo). En virtud que ambos factores, remuneración y volumen de trabajo podrían tener algún tipo de incidencia respecto al cumplimiento de las medidas de seguridad laboral establecidas, se pudo constatar que la población de estudio considera como factor relevante el tema del ingreso, cuando dicen, ...”Sí, pensamos que sí porque en el trabajo a destajo, cuando uno más produce más gana y tenemos que ser honestos, hay compañeros que dependen mucho del destajo, más allá de las retenciones y un montón de cosas, dependen mucho del destajo y cuanto más destajo hacen, más van a ganar. Y a veces por estar apurado, o por terminar para salir para un lado o para otro se olvida del tema de seguridad, baja la guardia un poco” Entrevistado 3.19.

No obstante, hay quienes consideran además del factor económico aspectos como la responsabilidad, la presión y el estrés que implica poder cumplir con el volumen de trabajo como indica... Creo firmemente que sí, (...) digo porque uno en lo que está pensando es que tenemos que sacar el trabajo y tenemos que sacar el destajo (...) el trabajador vive de lo que cobra. Entrevistado N° 5.19.

5.3.J Seguridad en Planta Externa

Existen diferentes opiniones sobre cómo o en qué nivel se encuentra la empresa y en particular el sector de planta externa. Para el informante calificado de la entrevista 4, la seguridad está incorporada cuando expresa, “yo creo que sí, que la gente de planta externa no es suicida” aunque reconoce que hay prácticas inseguras y que las mismas responden a la percepción que cada funcionario tiene sobre los diferentes riesgos. Según él entrevistado, cada funcionario entiende los riesgos según

su percepción, su propio punto de vista de acuerdo a lo aprendido. Hay una idea de que las conductas de trabajo de los funcionarios, se ha forjado en base a creencias y sobre todo sus propias experiencias con lo cual subestiman el riesgo real que implica la actividad y en particular el del trabajo en altura. Varios de los entrevistados, consideran que aún falta mucho camino para mejorar aspectos de seguridad, para lo cual hay que trabajar y mucho, sin embargo, reconocen que algo se ha avanzado. Entre las dificultades que enfrenta la empresa se encuentra la cantidad de funcionarios, dispersión geográfica, diferencia de edades y diferencias en cuanto a conocimiento y capacitación. Si bien, la empresa implementa acciones para minimizar la ocurrencia de accidentes, la dirección de la empresa considera que el último accidente fatal ocurrido en planta externa incentivó al personal a tener más cuidado. Tal hipótesis se asocia porque desde hace casi un año que no hay accidentes por quebradura de poste. Por otra parte, respecto a este punto, se repiten juicios y conceptos como: autoconfianza y resistencia al cambio, a la cosa nueva, sobre todo por parte del personal de mayor edad, la visión que nos da el informante calificado del servicio médico de la empresa es un dato no menor, según su percepción, los trabajadores subestiman aspectos vinculados a la seguridad en las tareas que realizan al igual que su propio estado de salud. Ello queda de manifiesto cuando indica, “nunca jamás vas a ver que un funcionario de planta externa venga voluntariamente a consultar con precocidad, cuando vienen están para tirar” concluyó. Entrevistado N° 10.1.

Por su parte la licenciada en psicología que fue entrevistada sostiene que, en la práctica, no se visualiza la seguridad como incorporada (si bien se está trabajando para corregir aspectos comportamentales) y se evidencia un choque de generaciones.

Es posible establecer una vinculación a aspectos que forman parte de la cultura de trabajo que se ha formado a través de los años, como fue mencionado en capítulos anteriores, Soledad Nión Celio afirma que “las características de la cultura de riesgo (Nión, 2015), se desarrollan a partir de las normas, creencias y valoraciones

del grupo, en estrecha relación con los elementos contextuales de su propia situación de trabajo (y del marco en el cual se realiza) que llevan a definir conjuntamente con su noción de riesgo un umbral aceptable de él". Coincidentemente con el concepto anterior, queda claro entonces, que hay una cuestión cultural en planta externa sobre las formas de trabajar fuertemente arraigada difícil de poder modificar.

"Romper viejos paradigmas" como afirma Chavez Donosso, e intentar modificar comportamientos basados en "la vieja creencia de que a mí no me va a pasar, a mi no me va a tocar, hace años que me subo acá y no va a pasar nada" Entrevistado N°13.2, a priori, parecería ser un obstáculo a sortear sobre todo considerando la importancia significativa en la transmisión del conocimiento a quienes ingresan a la empresa con lo cual el ciclo se repite.

Se pudo constatar que el nuevo personal adopta comportamientos similares al de sus pares y sobre todo de quienes consideran como referente en la tarea, en este caso el encargado de la cuadrilla que por lo general supera los 30 años de antigüedad en la tarea y en la empresa. En relación a la transferencia de conocimiento intergeneracional, el informante calificado Ingeniero Tecnológico Prevencionista nos da la siguiente respuesta, " Es una realidad que el traslado del conocimiento siempre está presente. Cuando vemos los equipos, en su mayoría (...) tienen una antigüedad de 20 o 30 años (...) son el principal docente del trabajador nuevo porque es con la persona que comparte el trabajo diario y muchas veces el que termina enseñando el trabajo" Entrevistado N°9.3.

Como indica el entrevistado Los técnicos prevencionistas son quienes imparten los cursos de seguridad al personal que ingresa a planta externa, pero reconocen están en desventaja por que los cursos no tienen la frecuencia ni la duración que tiene el trabajar el día a día.

5.3. K Accidentes asociados a prácticas laborales riesgosas

Mayoritariamente hay coincidencia entre el vínculo causal que tienen los accidentes que ocurren en el sector con los comportamientos asociados a prácticas laborales riesgosas de seguridad en el trabajo. Es claro que el no cumplimiento del procedimiento de verificación del estado del poste es un factor relevante asociado de forma directa a la ocurrencia de accidentes en los trabajos en altura en postes de madera, pero no es el único problema que se visualiza en este sector operativo. La resistencia a usar los elementos de protección personal y colectiva que les suministra la empresa, constituye además de una mala práctica, una falta grave en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad que atenta primeramente contra la seguridad y salud del operario debido a la falta de protección en caso de accidentarse y también para la empresa, a quién le cabe la responsabilidad de ejercer el control y cuidado sobre sus trabajadores.

La dirección de la empresa, acepta ni justifica este tipo de prácticas de trabajo considera que el incumplimiento de las buenas prácticas de seguridad, en la mayoría de los casos no responde a al desconocimiento de la tarea ni a la identificación del peligro. Es evidente que la percepción sobre el nivel de riesgo que tienen quienes cumplen el trabajo, es menor a la de alguien que no lo realiza.

Tomando esto como referencia, es posible que lo mismo ocurra en otras ramas de actividad. La convivencia permanente con situaciones de riesgo termina haciéndolo aceptable para del trabajador.

Cuando se preguntó a un informante calificado respecto a la permanencia en el tiempo de este tipo de conductas y cómo cambiarlas nos contestaba, “lo que se necesita para desplazar ese tipo de actitudes es justamente es tener criterios claros, criterios técnicos claros, digamos con la justificación correspondiente, no es simplemente tratar de imponer, sino que es, sí, imponer pero en base a argumentos, porque a la gente con los argumentos se la convence y sin embargo no funciona el

hecho de salir a imponer y salir a presionarlos, entonces si no se las convence la cosa no anda, o sea hay que convencer para poder desplazar todas esas prácticas que no son las más correctas o están desactualizadas o bueno son inapropiadas”

Entrevistado N°4.6.

La totalidad de los informantes calificados hacen mención a la importancia que representa la formación y capacitación para poder modificar hábitos y comportamientos inseguros o prácticas laborales riesgosas de los trabajadores en materia de seguridad. En ese sentido coinciden en que la capacitación es muy escasa en relación a su carga horaria como también en materia práctica en relación.

5.3.L Responsabilidades y perspectivas

En referencia al tema responsabilidad, los entrevistados estiman necesario el involucramiento de todas las partes de la organización, como afirma uno de los informantes calificados cuando dice, ... “A mi modo de entender es una responsabilidad compartida, todo lo que abarca a seguridad siempre se va a realizar una parte de ella por parte de la gerencia de la empresa y también es fundamental la parte de los trabajadores que estén cumpliendo su rol de, o de los capacitadores cumplir con eso. Lo que siempre decimos, la seguridad tiene una parte de obligaciones y deberes a cumplir, Entrevistado N°9.5.

No solo en el sentido de cumplir con la responsabilidad en cuanto a obligación normativa, sino enfocada hacia el compromiso que permita generar el cambio cultural que se requiere.

5.3.L.1 Perspectivas

Sobre las perspectivas en cuanto a mejorar en general la seguridad en planta externa hay coincidencia por parte de los informantes calificados que la empresa debe actuar en varios frentes impulsando diferentes líneas de acción, según la visión del Gerente de Sector de Operaciones Planta Externa, “no existe una única solución, no

son ni una, ni dos ni tres, hay que buscar todas las alternativas porque ese cambio como decíamos comportamental es el más complejo de conseguir” Entrevistado 8.7, las posibles medidas planteadas son diversas, van desde el desarrollo de lo comportamental, pasando por lo técnico, gestionar los recursos económicos que se requieren, etcétera.

Para llevar adelante tal proceso de cambio se considera muy importante el involucramiento de todas las partes, pero especialmente el del personal técnico y profesionales de diferentes disciplinas.

Según nos indicó por parte de la Dirección de la empresa, las instancias de capacitación son claves (este años en particular se vieron afectadas debido a la situación de pandemia por Covid 19), la aspiración es poder llegar a todos los trabajadores del sector por lo menos una vez al año, en última instancia cada dos, pero en una organización tan grande y con la dispersión geográfica respecto a los trabajadores del sector es complejo poder cumplir sus objetivo sobre el cual están trabajando como también en otros proyectos que hacen a la seguridad. En ese sentido, se hizo una propuesta a la Gerencia General de la empresa argumentando su interés para que se analice la posibilidad de implantar un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, Entrevistado N°8.7.

En términos generales se observa por parte de la empresa preocupación por el tema de la seguridad en los trabajadores de planta externa y según se manifiesta, mucho tuvo que ver el accidente fatal ocurrido a principios de este año.

CAPITULO VI. DISCUSIÓN

“Consiste en exponer el significado de los hallazgos obtenidos y compararlos con los de estudios previos (antecedentes de investigación), para establecer semejanzas, coincidencias, diferencias y contradicciones” (Arias, 2012, pág. 139).

Los resultados de esta investigación revelan aspectos coincidentes que se vinculan en forma directa con los antecedentes del presente trabajo. Se puede mencionar, falta de soluciones técnicas, incumplimientos normativos, no adopción de medidas preventivas por parte de los trabajadores, falta de concientización en materia de SST de empresa y empleados. Otros son las valoraciones subjetivas sobre el riesgo y su percepción, falta de formación - capacitación, estrés laboral, nivel de exigencia, vínculos interpersonales, condiciones y medio ambiente de trabajo, factores físicos. Otros aspectos a señalar son, la falta de anclajes para utilizar los sistemas anti caídas. A pesar de ser una necesidad y un reclamo de los propios trabajadores, la organización no ha definido anclajes para el uso del arnés de seguridad.

Presión por Productividad y Remuneración, (Incentivo por destajo). La remuneración por destajo percibida, en donde "cuanto uno más produce más gana", incide directa y negativamente en la adopción de prácticas seguras. La presión por terminar el trabajo rápidamente, puede llevar a dejar en un segundo plano el tema de la seguridad laboral.

Priorización del servicio. En situaciones prioritarias o urgentes donde se debe restablecer el servicio a un cliente en el menor tiempo posible, se pueden tomar atajos riesgosos, cometiendo actos inseguros. Ante la falta de elementos de red, utilizar columnas de energía eléctrica no adecuadas para el tendido de cables, en vez de dejar la tarea pendiente a la espera de instalación de un nuevo poste o columna.

Responsabilidad y Liderazgo de la empresa: Se detectan oportunidades de

mejoras a nivel organizacional en virtud que “cuando los trabajadores no hacen lo que deben”, el error no reside en el trabajador, existe gran responsabilidad por parte de la Organización. Los "actos inseguros" no son solo por capricho o negligencia, muchas veces el trabajador “hace” en base a su experiencia lo que “mejor entiende en función de lo que se le ha enseñado, o de lo que ha visto y aprendido”.

Falta de difusión normativa: La empresa no ha puesto énfasis en difundir ampliamente cambios normativos como por ej Decreto 125/14, a diferencia de otras organizaciones, lo que ha contribuido a que no se generen las alarmas necesarias.

Las prácticas laborales riesgosas asociada a malos hábitos en el sector de planta externa, y su incidencia tanto en los trabajadores como en la empresa, se explican por una interacción compleja de factores culturales, deficiencias en la capacitación y los procedimientos de trabajo, la presión por la productividad y una percepción del riesgo subestimada o distorsionada. Para lograr entender este hecho debemos considerar la convivencia en forma permanente de los trabajadores con el riesgo: Los técnicos de planta externa trabajan diariamente en ambientes riesgosos (trabajo en altura, proximidad de líneas con tensión, condiciones climáticas adversas, tráfico, etc). Esta exposición constante hace que la percepción del riesgo disminuya y la tarea se vuelva habitual además rutinaria.

Aspectos que surgieron como hallazgo son, la falsa sensación de seguridad. Existe la creencia de que la experiencia personal permitirá al trabajador darse cuenta si un poste está en mal estado o reaccionar a tiempo, subestimando la importancia de los procedimientos de seguridad. Un poste puede parecer estable a simple vista, pero estar quebrado o podrido bajo tierra, revelándose solo al momento de subir.

El exceso de confianza, los trabajadores con muchos años de experiencia desarrollan un “exceso de confianza” al haber subido y bajado postes en innumerables oportunidades sin haber tenido problemas, lo que los lleva a no tomar las

precauciones necesarias cuando son ellos quienes realizan la tarea. Esta confianza puede llevar a “bajar la guardia” respecto a cumplir con los procedimientos de trabajo dispuestos por la empresa.

Menor nivel de alerta, la alta frecuencia de ascenso y descenso de escaleras durante el día y la reiteración de la tarea pueden disminuir el nivel de alerta y la percepción del riesgo, lo que facilita la omisión de medidas de seguridad. Los accidentes suelen ocurrir cuando los técnicos no perciben un riesgo de antemano.

Cultura Organizacional - Cultura arraigada, existe una “deformación cultural” que se ha transmitido por décadas, donde se empoderaba al trabajador con la idea de ser casi indestructibles y resolver situaciones con valor. Aún hoy es notoria la presencia de rasgos y conductas asociadas a temas de masculinidad.

Transmisión de conocimiento, el conocimiento que obtienen los trabajadores más jóvenes, proviene en gran medida de los encargados con muchos años en la empresa. Estos, transmiten sus experiencias y criterios de seguridad de forma oral y práctica. Si no ocurren accidentes, estas prácticas (aún, cuando no sean las adecuadas ni las correctas), se refuerzan y las asumen como válidas. La empresa en alguna oportunidad implementó medidas para que los nuevos ingresos de personal "no adoptaran viejas costumbres, hábitos y/o vicios" de los trabajadores más antiguos.

Resistencia al cambio, muchos técnicos, especialmente los más antiguos, mantienen prácticas de trabajo desactualizadas porque las aprendieron de jóvenes, se acostumbraron y les resultan fáciles. Generar cambios a nivel cultural en materia de seguridad es un largo proceso que requiere mucho tiempo, recursos y especialmente el compromiso de todas las partes involucradas.

Deficiencias en Capacitación y Procedimientos, la capacitación inicial es escasa, los cursos teóricos para nuevos funcionarios son breves con un enfoque que prioriza el cumplimiento de aspectos legales y normativos y no tanto las buenas

prácticas laborales en SST.

Discordancia entre teoría y práctica, existe la paradoja entre lo que se enseña en los cursos y la realidad de campo. Los procedimientos de seguridad a menudo son teóricos y no se aplican en la práctica. El lugar de trabajo es diverso, las condiciones cambian constantemente siendo en ocasiones muy complejo poder cumplir la teoría, primando la cultura de "sacar el trabajo".

Procedimientos de prueba de postes deficientes o ignorados, aunque existen procedimientos para probar postes (visualizar, golpear, mover pinchar la base) y son considerados "del estado del arte", no siempre se realizan al 100%. Los técnicos confían en su experiencia o en pruebas parciales, llevando a "falsos resultados". El método de verificación actual "no es el más adecuado o el más veraz," lo que lleva a que no se realice.

Falta de participación del trabajador, los procedimientos a menudo son creados por técnicos "teóricos" sin consultar a quienes realizan la tarea, lo que lleva a que los trabajadores no se sientan "parte de" y, por lo tanto, no los defiendan o peor aún: los ignoren.

Insuficiencia de recursos y herramientas, aunque se valora positivamente la incorporación de escaleras más seguras (ej. "cuatro patas") consideran que son pesadas y dificultan y demoran el cumplimiento de las tareas.

Necesidad de apoyo jerárquico, los técnicos prevencionistas aportan el conocimiento técnico, pero necesitan el apoyo de la jerarquía para que sus observaciones y recomendaciones sean efectivas y se difundan en toda la organización.

Enfoque estratégico e integral, la seguridad es un tema que requiere el involucramiento de distintos niveles y es responsabilidad de todos, incluida la

dirección. No basta con pequeños grupos empujando la seguridad; todo el sistema debe avanzar unido. Los cambios en la organización son lentos, y se necesita mayor velocidad y avance. La implementación de un sistema de gestión de seguridad (ISO 45001) se ve como un camino posible para asegurar el avance y evitar retrocesos.

Percepción de la empresa, algunos trabajadores sienten que la preocupación de la empresa por la seguridad es más un tema de quitarse la responsabilidad o de cuidarse que a mí no me afecte, que cuidar al funcionario.

Accidentes y consecuencias, las prácticas riesgosas pueden derivar en accidentes con consecuencias graves que van desde fracturas que en ocasiones dejan secuelas permanentes producto de las lesiones recibidas, hasta la propia muerte.

Impacto psicológico, trabajadores que han sufrido accidentes o presenciado los de compañeros, a pesar de no sufrir lesiones graves, experimentan el estrés y el miedo que genera la posibilidad de una caída. La presión y el apuro pueden llevar a un trabajador a descuidar su propia seguridad.

Riesgos adicionales, además de los riesgos inherentes a la tarea (altura, eléctricos), se mencionan otros no directamente relacionados con la planta externa pero que afectan la seguridad del trabajador, como la inseguridad en las zonas de trabajo (rapiñas, robos de equipos) y el estrés asociado a la presión por cumplir metas y trabajar en zonas inseguras, lo que a la larga también puede generar accidentes.

En resumen, las malas prácticas en planta externa son un reflejo de una cultura arraigada en el exceso de confianza y subestimación del riesgo, una capacitación insuficiente y desconectada de la realidad, procedimientos que no se cumplen o son inadecuados, y una presión de productividad que, sumada a una falta de liderazgo estratégico y de recursos, compromete la seguridad de los trabajadores.

CAPITULO VII. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo de investigación son las siguientes. En primer término, mencionar que se logró cumplir el objetivo general planteado. En base al estudio y análisis de datos obtenidos a través de las estrategias metodológicas empleadas mediante la técnica de entrevista estructurada realizada a informantes directos-calificados y las observaciones de campo, fue posible determinar que los principales actores de este estudio, los técnicos de planta externa, cometen asiduamente prácticas laborales riesgosas asociadas a comportamientos inseguros. Según surge del análisis de datos, las mismas son transmitidas entre trabajadores de distintas generaciones.

Según expresan los trabajadores de mayor edad y antigüedad en la empresa, ellos comparten con el personal más joven, sus experiencias y conocimientos quiénes con el paso del tiempo adoptan el mismo tipo de comportamiento. De este modo queda contestada la siguiente hipótesis: Las prácticas laborales riesgosas son transmitidas desde trabajadores de mayor antigüedad hacia los de menor antigüedad.

Este dato, revela y explica cómo se genera la cultura de trabajo en el sector planta externa, la permanencia a través del paso de los años y la dificultad de poder cambiarla.

En relación al cumplimiento de los objetivos específicos que se detallan a continuación:

1. Identificar cuáles son las prácticas laborales riesgosas que se manifiestan en el trabajo en postes.

Se logró identificar cuáles son las prácticas laborales riesgosas más habituales y que se vinculan a comportamientos inseguros cometidos por los trabajadores del sector.

Estas, se dan en ocasión de los trabajos en postes de madera. Este tipo de desvíos son: el no cumplimiento del procedimiento de verificación del estado del poste,

no utilización de los elementos de protección personal y colectiva entre los que se destacan, uso de arnés anticaídas, casco de seguridad, elementos de señalización del espacio de trabajo, no respetar las distancias de seguridad con líneas energizadas de la red eléctrica, no gestionar el autocuidado y el cuidado de los demás.

2. Determinar si aspectos generacionales tienen relación directa con las prácticas laborales riesgosas y los hábitos en trabajadores de Planta Externa Montevideo.

Fue posible constatar el cumplimiento de este objetivo específico en cuanto los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa, son quienes mayor cantidad de comportamientos inseguros cometen si se compara respecto a los trabajadores más jóvenes. Basado en el análisis de resultado se logró determinar una relación directa entre la confianza excesiva producto de la propia experiencia de esos trabajadores y su incidencia en la aceptabilidad de los riesgos.

Reemplazar viejos paradigmas, mitos, ideas, esquemas mentales, juicios y prejuicios respecto a la seguridad parecerían ser clave para que empresas y trabajadores puedan avanzar en materia de seguridad laboral, pero estos “reemplazos” como los llama Chávez Donoso implican un gran desafío.

Modificar la forma de pensar, sentir y actuar respecto a la seguridad laboral no se logra de un día para otro, es un proceso largo y complejo que requiere del esfuerzo y compromiso conjunto de empresarios y trabajadores además del apoyo técnico y un trabajo de expertos en un ámbito multidisciplinario.

Diferentes teorías hablan de las motivaciones que llevan a las personas a asumir riesgos que van desde aspectos morales, sociales, económicos y psicológicos.

En teoría, tales motivaciones no justifican bajo ningún concepto la aceptación de un riesgo que no es controlado. En la práctica, la aceptación y asunción innecesaria de los mismos en el trabajo puede estar asociada a múltiples factores como, por ejemplo: las creencias, valores personales, grupales, aspectos vinculados al sentido de responsabilidad ante el cumplimiento de la tarea; auto exigencia personal o grupal;

cumplimiento de órdenes superiores, alcanzar metas y objetivos en base a remuneraciones, cumplimiento del servicio “considerado esencial en estos tiempos” y diferentes percepciones sobre el riesgo y los umbrales de aceptabilidad, entre otros.

Para finalizar mencionar que el presente trabajo, suscitó hipótesis que podrían ser de utilidad para futuros estudios. Estas son las siguientes:

Hipótesis 1- Las prácticas laborales riesgosas que son transmitidas entre trabajadores de diferentes generaciones, influyen y generan hábitos de trabajo riesgoso en el sector Planta Externa en empresa de Telecomunicaciones.

Hipótesis 2- La baja percepción y aceptabilidad de riesgos es una cualidad compartida entre trabajadores del sector Planta Externa en empresa de Telecomunicaciones.

CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES

Los resultados del presente estudio podrían servir de referencia a otras empresas del rubro telecomunicaciones, TV por cable, mantenimiento eléctrico u otra empresa u organización que requiera mejorar su gestión en SST.

Las prácticas laborales riesgosas constituyen un factor determinante en la ocurrencia de accidentes, en tal sentido, el dato a considerar es que ese modelo de conducta puede ser modificado. Por ende, es esperable que el tratamiento de este tema puede contribuir a disminuir el número de incidentes/accidentes.

Se considera necesaria la implementación de políticas claras de gestión de seguridad en la empresa, así como la implementación/certificación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como (45001, 2018).

En otro orden, se recomienda generar y fortalecer espacios de intercambio e interacción para el tratamiento de estos temas. Para ello se sugiere la participación de equipos multidisciplinarios integrados por Ing.Tec.Preversionistas, Médicos Laborales, Lic. en Psicología, Trabajadores del Sector Planta Externa, Gerencia de Op de Pta Externa. Parecería ser esta, la clave para lograr avances significativos dentro de la empresa en materia de SST.

Es necesario hacer mención de la problemática encontrada respecto a los requisitos que establece la normativa vigente para trabajo en altura y su aplicabilidad en esta empresa. Los decretos reglamentarios 007/018 y el decreto 125/14 establecen que a partir de alturas superiores a dos metros se debe utilizar equipos de protección contra caídas, además los puntos de anclajes deben ser ajenos a las escaleras. En tal sentido, los postes de madera al igual que las columnas carecen de puntos de anclaje lo cual dificulta la implementación de un sistema de protección contra caídas y el uso de arnés completo.

En tal sentido, se recomienda explorar la posibilidad de incorporar nuevas prácticas, procedimiento, nuevos métodos de trabajo seguros como por ejemplo la

implementación y uso de vehículos con canastilla, incorporar anclajes certificados en los elementos de red. Incorporar el uso de nuevos métodos de trabajo para reducir la exposición de los trabajadores en tareas que implican trabajo en altura. Se recomienda explorar el uso de pértigas dieléctricas extensibles para poder posicionar e instalar las líneas telefónicas en postes y columnas.

Por otra parte, surgieron aspectos que inciden negativamente en el cumplimiento y adopción de buenas prácticas de trabajo en materia de seguridad a saber: los técnicos aducen que muchas veces, la carga de trabajo diaria supera la capacidad de respuesta operativa en virtud de los tiempos que insumen las reparaciones y conexiones de los servicios. Justifican la falta de adopción de las medidas de prevención y seguridad que establecen las prácticas y procedimientos de trabajo debido a que las mismas, “perjudican su rendimiento”.

En contraposición, es posible determinar la afectación que le genera a la empresa la cantidad de días perdidos a causa de este tipo de accidentes. “Ver Tabla N° 5”

Otro elemento importante a tener en cuenta es el cumplimiento reglamentario de la normativa de seguridad laboral los cuales exigen a las organizaciones su permanente revisión y análisis requiriendo en ocasiones la modificación de sus políticas de gestión de riesgos a fin de cumplir con tales requerimientos.

Si se considera a la política de seguridad laboral como el conjunto de responsabilidades y obligaciones que exigen el cumplimiento de normas, protocolos, objetivos, acciones y el compromiso que asume una organización tendiente a asegurar y velar por la seguridad de sus integrantes, se está en condiciones de afirmar que el involucramiento y compromiso en este tema es determinante para generar una cultura en seguridad.

Comportamientos seguros asociado a prácticas de seguridad laboral seguras por parte de los trabajadores, no solo reducirían la cantidad y ocurrencia de accidentes sino también los beneficios se verían reflejados en mejores resultados en la gestión

operativa y un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores, así como en la eficacia y eficiencia general de la empresa.

Nuevas realidades ponen de manifiesto la necesidad de cambiar prácticas, procedimientos, modificar conductas y hábitos de trabajo en pos de que las empresas y sus trabajadores cuenten con sistemas de trabajo seguro, eliminando peligros y minimizando factores de riesgos.

Analizar viejos modelos y prácticas de trabajo, contraponerlos a nuevas formas y métodos que brinden mayor seguridad al trabajador podría ayudar a romper viejos paradigmas asociados a temas culturales en el desempeño de las tareas de cada organización. Responder estas cuestiones podría ser determinante para generar los cambios necesarios que permitan seguir avanzando en materia SST.

LISTA DE REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.
- Batthyany-Cabrera. (2011). Metodología de la investigación en ciencias sociales. Montevideo.
- Bird, F. (2017). *Prevencionar*. Obtenido de La teoría de la Causalidad. Obtenido de Prevencionar: <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>
- Chavéz Donoso, S. (1996). *Re-pensando la Seguridad*. Santiago de Chile.
- Corbetta, P. (2007). Metodología y técnicas de la investigación social. España.
- Cordero. (2019). Puntos de anclaje en fachadas para trabajo en altura. Montevideo.
- Grele. (1990). Historia y sus Lenguajes en al entrevista de Historia oral.
- Hernández-Sanpieri. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- <http://www.antel.com.uy/web/datacenter>
- <https://cspgrupo.com/6-malas-practicas-en-el-trabajo/>
- <https://prevencionar.com/2010/12/06/el-iceberg-y-los-accidentes-laborales/> "ICEBERG"
- <https://tienda.antel.com.uy/plan/1285>
- <https://tienda.antel.com.uy/plan/4257>
- <https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2019/7/20-de-los-accidentes-laborales-en-el-pais-lo-sufren-jovenes-menores-de-25-anos/>
- <https://www.antel.com.uy/institucional/nuestra-empresa/resena-historica>
- <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/>
- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiqrZaz1eZrAhVmFbkGHfwMDRwQFjADegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fwse-prod.antel.com.uy%2FLEXW%2Fservlet%2Fcom.antel.lex.adownload%3FxcjZkEkl1Vi9jmMHpXNf4sW2ky5PVhO260U3TpLL8%253D&usg=AOvVaw2zBTw93DFAS4Ewy6XeRrU>
- https://www.gub.uy/unidad-reguladora-servicios-comunicaciones/sites/unidad-reguladora-servicios-comunicaciones/files/2020-03/Informe%20telecom%20a%20junio%202019_0.pdf
- <https://www.miem.gub.uy/telecomunicaciones-y-tic/normativa-sobre-telecomunicaciones>
- <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/riesgos-asociados-a-actos-inseguros-en-el-trabajo/#:~:text=Acto%20inseguro%20en%20el%20trabajo,accidentes%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.>
- <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/vazquez-adm-comunicaciones-cable-submarino-data-center-ceibal-ibirapita-tramites-linea> Informe de presidencia sobre cable submarino.
- https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/12_los_riesgos_profesionales.html
- Informe Ursec Telecomunicaciones 2019.

- INSST. (1997). *NTP 415-Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/12-serie-ntp-numeros-401-a-435-ano-1997/ntp-415-actos-inseguros-en-el-trabajo-guia-de-intervencion>
- ISO 45001. (2018). *UNIT*. Obtenido de https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/12_los_riesgos_profesionales.html
- Lemole, P. (2019). Tessina "La conducta humana y los accidentes Laborales en la industria de la construcción". . Montevideo.
- Nión, S. (2015). Políticas de Seguridad y Producción en Uruguay. *Revista en Ciencias Sociales V.28 N. 37, 81 a 100*. Obtenido de https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/12_los_riesgos_profesionales.html.
- Normativa del MIEM para Telecomunicaciones
- Nuevo Datacenter Antel
- Peréz del Castillo, M. y. (2014). Manual de Normas de seguridad y salud en el trabajo. Montevideo: FCU.
- plan fibra óptica ultra de hasta 500 Mbps bajada y 50 Mbps de subida.
- Plan internet premium por cobre
- Pucci, F. (2004). Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo. *interfor OIT*. Montevideo.
- Robbins, C. y. (2014). *Administración de* .
- Zambrano, D. (2014). "Diseño de protocolo de vigilancia epidemiológica para trabajos en altura". Ecuador.

ANEXOS

Anexo I

Cuestionarios a informantes directos:

- 1- ¿Consideras o que tu trabajo presenta Riesgos? ¿Cuáles o de que tipo?
- 2- ¿Toma algún tipo de medida para controlar o minimizar los factores de riesgo?
- 3- ¿Que conocimiento, enseñanzas le han aportado los trabajadores del sector que llevan más años trabajando en la empresa?
- 4- ¿Sabes o conoces cuales podrían ser las consecuencias en caso de caer de un poste?
- 5- ¿Cuál es el procedimiento habitual que realizas antes de trabajar sobre un poste?
- 6- ¿Sufrió accidente alguna vez o conoce a alguien que se haya accidentado por trabajos en postes?
- 7- ¿En base a tu experiencia, cual o cuales de los riesgos presentes en las tareas de Plantea Externa son los más importantes o de mayor riesgo?
- 8- ¿Cuándo ingresa gente nueva al sector cuál es su función respecto a la transmisión de conocimiento?
- 9- ¿Usted la instruye, transmitiéndoles sus experiencias y conocimiento?
- 10- ¿Qué importancia consideras que tiene la experiencia de trabajo en el sector y que incidencia tiene respecto a los accidentes laborales?
- 11-¿Tu experiencia de trabajo en la tarea de trabajo en postes como la adquiriste ?
- 12-¿Has visto comportamientos inseguros o malas prácticas en trabajo en postes?
- 13-¿Te parece que hay conductas de trabajo inseguras para el trabajo en postes ?
- 14-¿Tienen procedimiento de trabajo ? ¿Se aplica?
- 15-¿Conoce los cambios de normativa respecto a Seguridad Laboral que aplican en su trabajo ?
- 16-¿Cómo ve que haya prevencionistas que se preocupen de su salud y seguridad?
- 17-¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad de los trabajadores?
- 18-¿Y considera que usted se preocupa por su seguridad ?
- 19-¿Considera que la remuneración por destajo que perciben los trabajadores de Planta Externa incide en adoptar prácticas seguras de trabajo, Si o NO, en caso afirmativo, ¿Por qué?

Cuestionario a informantes calificados:

- 1- ¿Qué tan presente entiende usted, está incorporada la seguridad en los trabajadores del sector planta externa?
- 2 -¿Cómo entiende, perciben el riesgo del trabajo en altura/postes el personal técnico de planta externa?
- 3- ¿Considera que los accidentes en planta externa asociados a trabajos en altura (caídas a distinto nivel por trabajos en postes) se deben a la adopción de comportamientos inseguros por parte de los trabajadores?

4- ¿Es posible que haya quienes continúen trabajando de la misma forma que lo hacían hace 20 o 30 años atrás?. En tal caso, considera que es por falta de conocimiento o por una cuestión cultural ?

5- Vinculado a lo anterior, de quién entiende que es la responsabilidad. De la Empresa, o de todos?

6- ¿Considera que los comportamientos inseguros asociado a malas prácticas en seguridad se relacionan con la transferencia de conocimiento entre trabajadores de diferentes generaciones?

7- ¿Cómo considera usted que es posible sustituir los comportamientos inseguros o “malos hábitos” por prácticas seguras de trabajo en postes ?

FIGURA 3

Detalles de bloques temáticos

A	PREGUNTAS					
ENTREVISTA	1	2	6	7		
1	SI	SI	SI	SI		
2	SI	SI	SI	SI		
3	SI	SI	SI	SI		
5	SI	SI	SI	SI		
6	SI	SI	SI	SI		
7	SI	SI	SI	SI		
11	SI	SI	SI	SI		
12	SI	SI	SI	SI		
	CUMPLIDO					
B	PREGUNTAS					
ENTREVISTA	3	8	9	10	11	
1	SI	NA	NA	SI	SI	
2	NA	SI	SI	SI	SI	
3	NA	SI	SI	SI	SI	
5	NA	SI	SI	SI	SI	
6	SI	NA	NA	SI	SI	
7	NA	SI	SI	SI	SI	
11	SI	SI	SI	SI	SI	
12	SI	NA	NA	SI	SI	
	CUMPLIDO					
C	PREGUNTA					
ENTREVISTA	5					
1	SI					
2	SI					

C	PREGUNTA	
3	SI	
5	SI	
6	SI	
7	SI	
11	SI	
12	SI	
	CUMPLIDO	
D	PREGUNTAS	
ENTREVISTA	12	13
1	SI	SI
2	SI	SI
3	SI	SI
5	SI	SI
6	SI	SI
7	SI	SI
11	SI	SI
12	SI	SI
	CUMPLIDO	
E	PREGUNTA	
ENTREVISTA	14	
1	SI	
2	SI	
3	SI	
5	SI	
6	SI	
7	SI	
11	SI	
12	SI	
	CUMPLIDO	
F	PREGUNTA	
ENTREVISTA	15	
1	SI	
2	SI	
3	SI	
5	SI	
6	SI	
7	SI	

F	PREGUNTA	
11	SI	
12	SI	
	CUMPLIDO	
G	PREGUNTAS	
ENTREVISTA	16	17
1	SI	SI
2	SI	SI
3	SI	SI
5	SI	SI
6	SI	SI
7	SI	SI
11	SI	SI
12	SI	SI
	CUMPLIDO	
H	PREGUNTAS	
ENTREVISTA	4	18
1	SI	SI
2	SI	SI
3	SI	SI
5	SI	SI
6	SI	SI
7	SI	SI
11	SI	SI
12	SI	SI
	CUMPLIDO	
I	PREGUNTA	
ENTREVISTA	19	
1	SI	
2	SI	
3	SI	
5	SI	
6	SI	
7	SI	
11	SI	
12	SI	
	CUMPLIDO	

J	PREGUNTAS		
ENTREVISTA	1	2	
4	SI	SI	
8	SI	SI	
9	SI	SI	
10	SI	SI	
13	SI	SI	
	CUMPLIDO		

K	PREGUNTAS		
ENTREVISTA	3	4	6
4	SI	SI	SI
8	SI	SI	SI
9	SI	SI	SI
10	SI	SI	SI
13	SI	SI	SI
	CUMPLIDO		

L	PREGUNTAS		
	5	7	
4	SI	SI	
8	SI	SI	
9	SI	SI	
10	SI	SI	
13	SI	SI	
	CUMPLIDO		

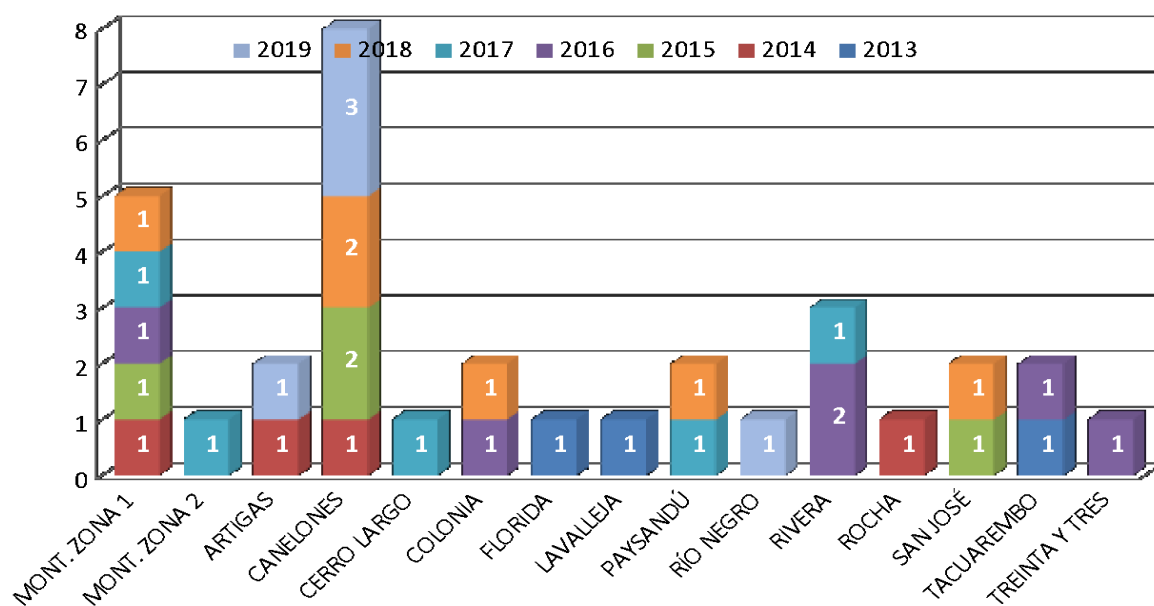
Tabla 1

Lista de chequeo para trabajo de campo

Lista de verificación			
Ítem a considerar durante la Observación	SI	NO	N/A
La tarea a realizar implica trabajo en altura			
La tarea que está desempeñando el equipo técnico presenta riesgos			
El técnico cumple el procedimiento y las prácticas de seguridad establecidas por la empresa para la tarea			
Se toman medidas de control para mitigar el o los riesgo/s			
Se observa y percibe algún tipo de observaciones o sugerencias de otro trabajador hacia quién está realizando la tarea			
Se observan prácticas laborales riesgosas asociadas a comportamientos inseguros			
El ambiente de trabajo presenta condiciones inseguras			
El trabajador que realiza el trabajo utiliza EPP y EPC			
El resto de los trabajadores del equipo utilizan EPP y EPC			
Se observa buena predisposición en los integrantes de mayor edad para cumplir los procedimientos de trabajo			
Se observa buena predisposición por parte de los integrantes de menor edad para cumplir los procedimientos de trabajo			

FIGURA 4

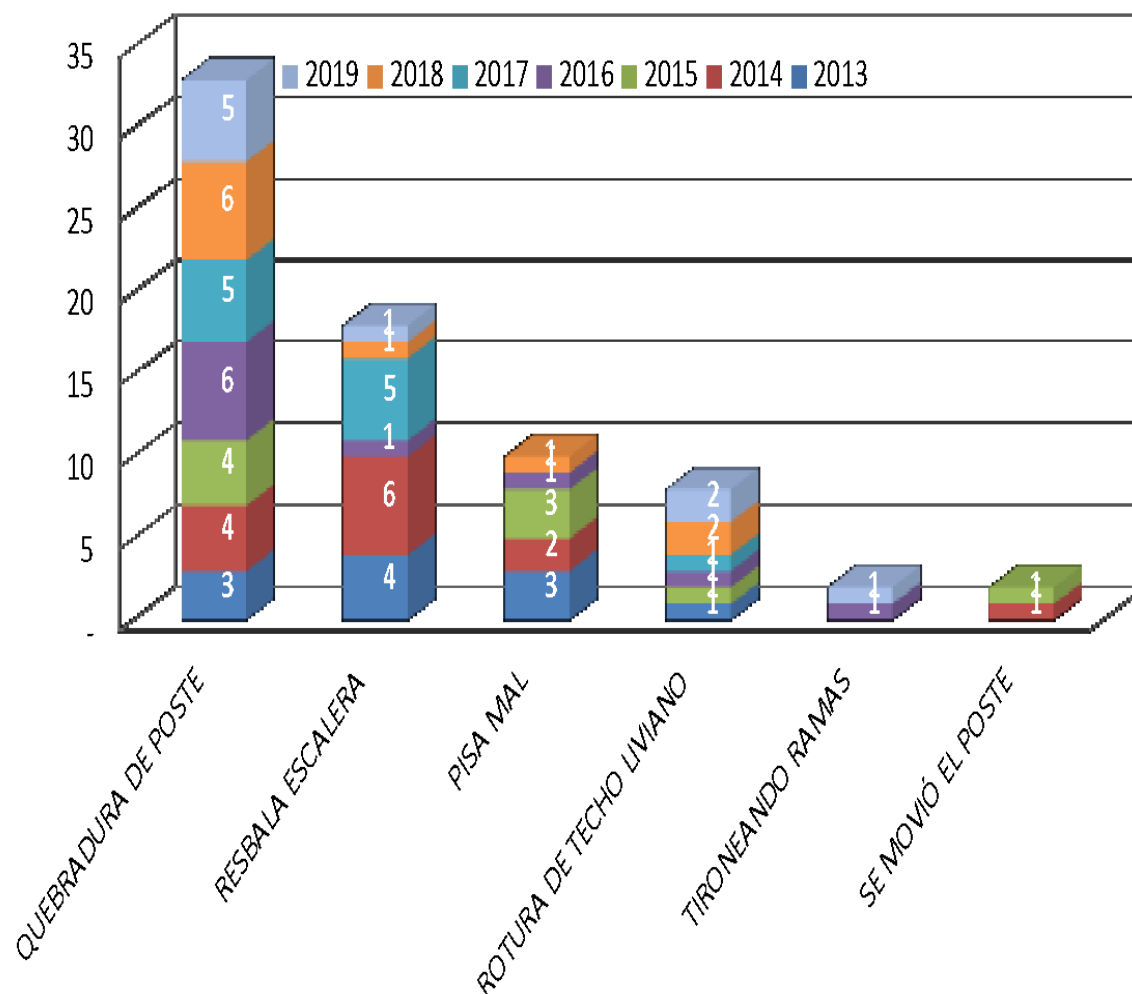
Quebradura de postes



Nota: cantidad de postes quebrados a nivel país entre el año 2013 y 2019.

FIGURA 5

ACCIDENTES POR CAÍDA DISTRIBUIDO POR AGENTE CAUSAL



Nota: Cantidad de accidentes con caídas a diferente nivel altura- suelo según su agente causal, ocurridos en el periodo 2013-2019.

Tabla 2

Caídas a diferente nivel altura-suelo

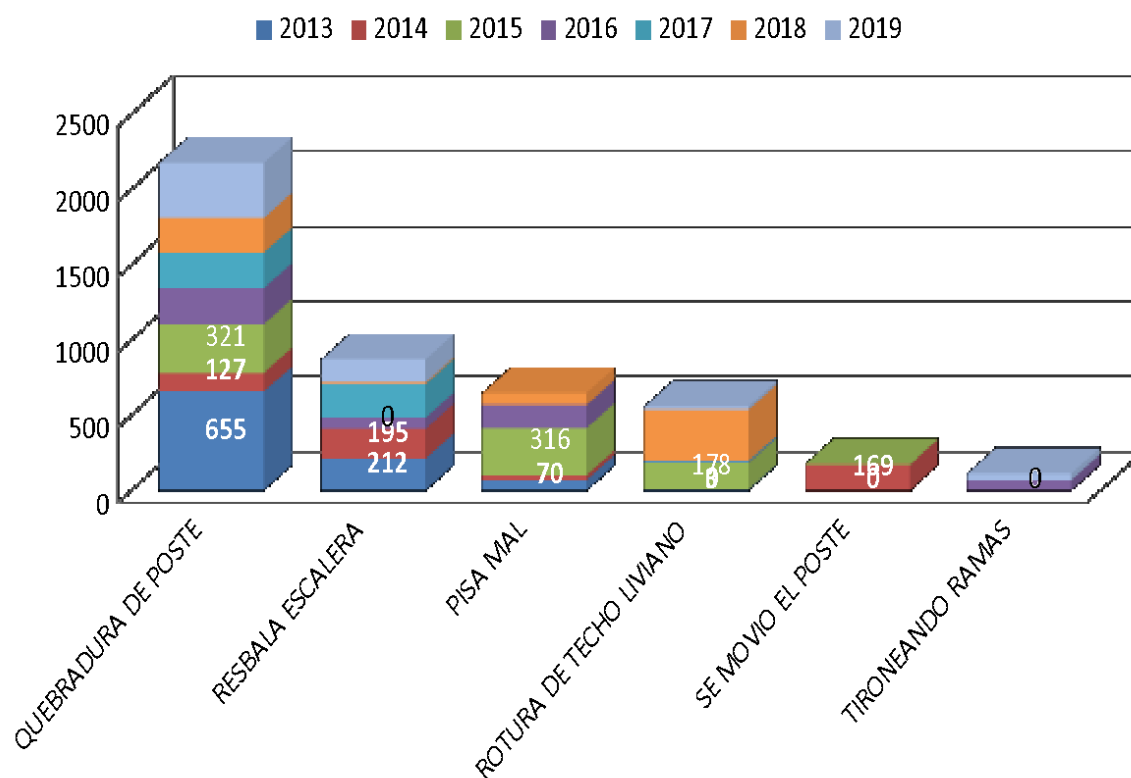
AGENTE CAUSAL	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ACUMULADO PERIODO (2013-2019)	PROMEDIO PERIODO (2013-2019)
QUEBRADURA DE POSTE	3	4	4	6	5	6	5	33	4,71
RESBALA ESCALERA	4	6	0	1	5	1	1	18	2,57
PISA MAL	3	2	3	1	0	1	0	10	1,43
ROTURA DE TECHO LIVIANO	1	0	1	1	1	2	2	8	1,14
SIN DATOS	1	0	0	1	1	0	0	3	0,43
SE MOVIO EL POSTE	0	1	1	0	0	0	0	2	0,29
TIRONEANDO RAMAS	0	0	0	1	0	0	1	2	0,29
RESBALA EN PRETIL	0	1	0	0	0	0	0	1	0,14
CORTOCIRCUITO	0	0	0	1	0	0	0	1	0,14
ROTURA DE ESCALERA	0	0	1	0	0	0	0	1	0,14
CEDIÓ LA LÍNEA	0	1	0	0	0	0	0	1	0,14
RECIBE DESCARGA ELECTRICA	0	0	0	1	0	0	0	1	0,14
AL SUBIR A OTRO TECHO	0	1	0	0	0	0	0	1	0,14

AGENTE CAUSAL	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ACUMULADO PERÍODO (2013-2019)	PROMEDIO PERÍODO (2013-2019)
ENRIEDA LA CUERDA	0	0	0	1	0	0	0	1	0.14
TOTAL ACCIDENTES	12	16	10	14	12	10	9	83	11,86

Nota: Según se observa en el gráfico la quebradura de postes es el agente causal con mayor frecuencia dentro de los accidentes por caídas a diferente nivel – altura suelo. Han ocurrido 33 accidentes en el periodo 2013- 2019, lo que da una media de que cada 75 días ocurrió un accidente por quebradura de poste. Esta tendencia se incrementó a partir del año 2016.

FIGURA 6

Días perdidos



Nota: En el siguiente gráfico observamos la cantidad de días perdidos debido a los accidentes ocurridos por año del período 2013- 2019. Los mismos fueron clasificados en caídas a diferente nivel-altura suelo y otras formas de accidente.

Tabla 3

Accidentados por caídas a diferente nivel altura-suelo

EDAD	ACCIDENTADOS	DIAS PERDIDOS	TASA MEDIA
18 a 29	11	506	46,00
30 a 39	10	810	81,00
40 a 49	16	929	58,06
50 a 59	37	2495	67,43
60 a 63	9	534	59,33
TOTAL	83	5274	63,54

Nota: accidentes de caídas discriminado por edad.

Tabla 4

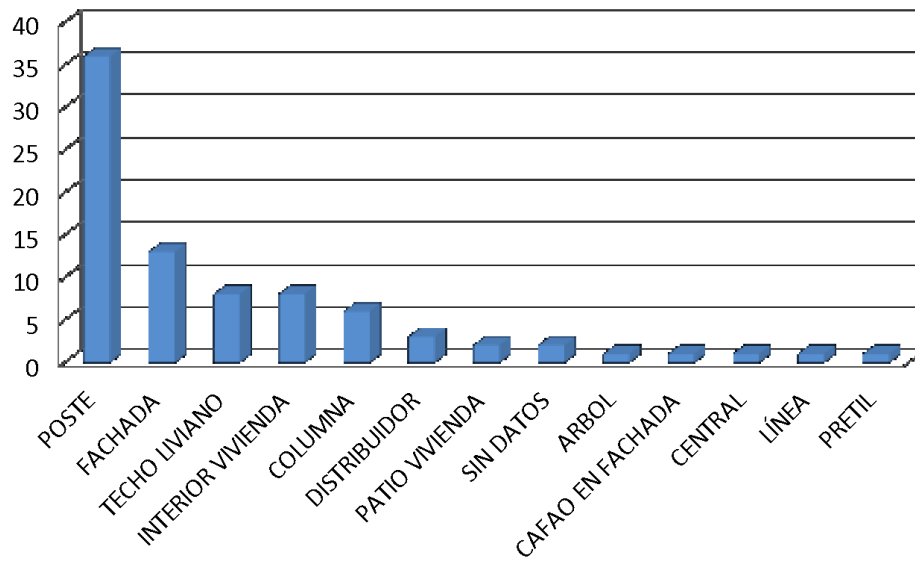
Lugares donde ocurrieron los accidentes

LUGAR	ACCIDENTES	PORCENTAJE
POSTE	36	43,37%
FACHADA	13	15,66%
TECHO LIVIANO	8	9,64%
INTERIOR VIVIENDA	8	9,64%
COLUMNA	6	7,23%
DISTRIBUIDOR	3	3,61%
PATIO VIVIENDA	2	2,41%
SIN DATOS	2	2,41%
ARBOL	1	1,20%
CAFAO EN FACHADA	1	1,20%
CENTRAL	1	1,20%
LÍNEA	1	1,20%
PRETIL	1	1,20%
TOTAL	83	

Nota: el mayor porcentaje de accidentes se da en trabajo en postes.

FIGURA 7

Grafica de lugares donde ocurren los accidentes según el porcentaje.



Nota: Se evidencia el porcentaje de caídas a distinto nivel en referencia al lugar de ocurrencia.

TABLA 5

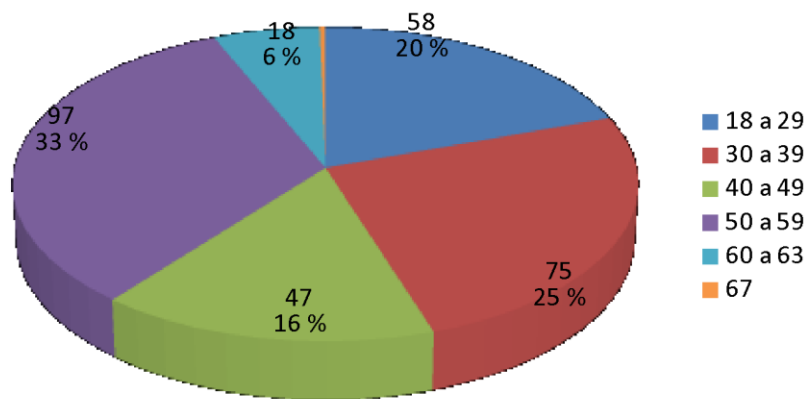
Días perdidos

AGENTE CAUSAL	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ACUMULADO PERIODO (2013-2019)	PROMEDIO PERIODO (2013-2019)
QUEBRADURA DE POSTE	655	127	321	237	238	231	366	2175	310,71
RESBALA ESCALERA	212	195	0	75	225	8	153	868	124,00
PISA MAL	70	30	316	152	0	79	0	647	92,43
ROTURA DE TECHO LIVIANO	3	0	178	6	7	341	22	557	79,57
SIN DATOS	11	0	0	117	59	0	0	187	26,71
SE MOVIO EL POSTE	0	169	5	0	0	0	0	174	24,86
TIRONEANDO RAMAS	0	0	0	67	0	0	46	113	16,14
RESBALA EN PRETIL	0	100	0	0	0	0	0	100	14,29
CORTOCIRCUITO	0	0	0	143	0	0	0	143	20,43
ROTURA DE ESCALERA	0	0	7	0	0	0	0	7	1,00
CEDIÓ LA LÍNEA	0	152	0	0	0	0	0	152	21,71
RECIBE DESCARGA ELÉCTRICA	0	0	0	146	0	0	0	146	20,86
AL SUBIR A OTRO TECHO	0	1	0	0	0	0	0	1	0,14
ENRIEDA LA CUERDA	0	0	0	4	0	0	0	4	0,57
TOTAL DIAS PERDIDOS	951	774	827	947	529	659	587	5274	753,43

Nota: Cantidad de días perdidos por accidentes 2013-2019

FIGURA 8

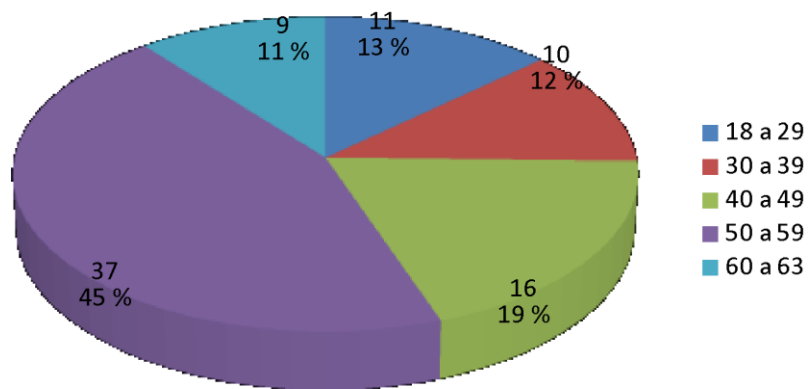
Cantidad y porcentaje de accidentes según edad



Nota: más del 40% de los accidentes ocurren en personas mayores de 50 años.

FIGURA 9

Cantidad y porcentaje de accidentados por caída a distinto nivel según edad



Nota: Se observa que el mayor porcentaje se da en personas de mayor edad.

FIGURA 10

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
Nombre y Apellido: Andrés Gutiérrez			Fecha: 20/03/2020
Problema	Título	Pregunta	Objetivo
HÁBITOS DE TRABAJADORES DE DISTINTAS GENERACIONES DE PLANTA EXTERNA DE EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE MONTEVIDEO EN 2020.	PRÁCTICAS LABORALES RIESGOSAS Y HÁBITOS DE TRABAJADORES DE DISTINTAS GENERACIONES DE PLANTA EXTERNA DE EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE MONTEVIDEO EN 2020.	DE QUÉ MANERA LAS PRÁCTICAS LABORALES RIESGOSAS SE INCORPORAN A LOS HÁBITOS DE TRABAJADORES DE DISTINTAS GENERACIONES DE PLANTA EXTERNA DE EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE MONTEVIDEO EN 2020.	INDAGAR DE QUE MANERA LAS PRÁCTICAS LABORALES RIESGOSAS SE INCORPORAN A LOS HÁBITOS DE TRABAJADORES DE DISTINTAS GENERACIONES DE PLANTA EXTERNA DE EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES EN MONTEVIDEO EN 2020.