



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA  
VIOLENCIA LABORAL EN TEABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL  
GAD MACHALA.

CONTRERAS DAVILA JHON ALEJANDRO  
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2021



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA PROBLEMÁTICA  
DE LA VIOLENCIA LABORAL EN TEBAJADORES Y  
TRABAJADORAS DEL GAD MACHALA.

CONTRERAS DAVILA JHON ALEJANDRO  
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2021



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA  
VIOLENCIA LABORAL EN TEABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL GAD  
MACHALA.

CONTRERAS DAVILA JHON ALEJANDRO  
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

GUACHICHULLCA ORDOÑEZ LAURA

MACHALA, 27 DE ABRIL DE 2021

MACHALA  
27 de abril de 2021

# ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN TEABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL GAD MACHALA.

*por* Jhon Alejandro Contreras Davila

---

**Fecha de entrega:** 16-abr-2021 08:28p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1561484516

**Nombre del archivo:** CONTRERAS\_DAVILA\_JHON\_ALEJANDRO\_PT-141220\_1.docx (31.46K)

**Total de palabras:** 4178

**Total de caracteres:** 23091

## **CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL**

El que suscribe, CONTRERAS DAVILA JHON ALEJANDRO, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN TEABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL GAD MACHALA., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 27 de abril de 2021



CONTRERAS DAVILA JHON ALEJANDRO 0707036307

# ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN TEBAJADORES Y TRABAJADORAS DEL GAD MACHALA.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.macotyca.com">www.macotyca.com</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	2%

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 55 words

## **Dedicatoria**

El presente ensayo complejo va dirigido en primer lugar a Dios por darme vida, fuerza y sabiduría para cumplir mis objetivos, y sobre todo a mis padres por el apoyo incondicional que me han dado a lo largo de mi vida, así como a los docentes que con sus enseñanzas me permitieron llegar hasta este punto.

Jhon Contreras

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por fin último analizar el rol del Trabajo Social frente a la problemática de la violencia laboral del GAD Machala, definiendo a la violencia laboral como una manifestación de la violencia en general cuya falta de respuesta ocasiona el acoso laboral, además, toma como base las leyes del Estado Ecuatoriano, que en conjunto a la recopilación, análisis bibliográfico, metodología de estudio basada en un enfoque cualitativo, dando mayor credibilidad y obtener información actualizada, posibilite establecer una propuesta desde la profesión que permita dar respuesta a este fenómeno social, también, es necesario mencionar que los factores que influyen en la violencia laboral son múltiples, tanto en las causas: estrés, desinformación, relaciones de poder, sexismo o racismo; como en los efectos: psicológicos, sociales, económicos o morales.

De esta manera, se presume que la violencia que se gesta en el ámbito público puede afectar la manera en que el servidor público presta sus servicios, por lo que los ciudadanos son indirectamente afectados por tal problemática. Y tomando en consideración que el Trabajo Social busca el empoderamiento de los individuos para generar respuestas autónomas, es esencial realizar acciones que: primero, prevengan los casos de violencia; segundo, que mitiguen los casos existente a través de los medios institucionales; tercero, transformen la situación conflictiva en bienestar desde la autodeterminación.

**Palabras clave:** Violencia, Laboral, Público, Trabajo Social y Empoderamiento



### **Abstract:**

The last purpose of this research work is to analyze the role of Social Work in the face of the problem of workplace violence in GAD Machala, defining workplace violence as a manifestation of violence in general whose lack of response causes workplace harassment, in addition, is based on the laws of the Ecuadorian State, which together with the collection and bibliographic analysis make it possible to establish a proposal from the profession that makes it possible to respond to this social phenomenon, it is also necessary to mention that the factors that influence workplace violence are multiple, both in the causes: stress, misinformation, power relations, sexism or racism; as in the effects: psychological, social, economic or moral.

In this way, it is presumed that the violence that takes place in the public sphere can affect the way in which the public servant provides his services, so that citizens are indirectly affected by such problems. And taking into consideration that Social Work seeks the empowerment of individuals to generate autonomous responses, it is essential to carry out actions that: first, prevent cases of violence; second, that they mitigate existing cases through institutional means; third, transform the conflict situation into well-being from social conscience and self-determination.

**Keywords:** Violence, Labor, Public, Social Work and Empowerment

## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>DESARROLLO</b>	<b>10</b>
<b>1. Contenido Teórico de la investigación en Trabajo Social</b>	<b>10</b>
<b>2. Violencia laboral en Ecuador</b>	<b>12</b>
2.1. Conceptualización de la violencia laboral en el ámbito público	12
2.2. Leyes referentes a la violencia laboral en Ecuador	14
2.3. Un acercamiento a la realidad de la violencia laboral en Ecuador	15
<b>3. El rol del trabajador social ante la violencia laboral</b>	<b>16</b>
<b>4. Propuesta</b>	<b>19</b>
<b>5. Conclusiones.</b>	<b>21</b>
<b>6. Anexos:</b>	<b>22</b>
<b>7. Bibliografía.</b>	<b>25</b>

## INTRODUCCIÓN

Trabajo Social es una disciplina cuyos objetivos se vinculan a la búsqueda de opciones que posibiliten responder a problemáticas sociales, en conjunto con las personas que forman parte del conflicto, fomentando el empoderamiento, la independencia, la lucha por la defensa de los derechos desde la iniciativa personal desde una perspectiva holística.

En este sentido, el presente trabajo de investigación tiene por objetivo analizar el rol del Trabajo Social frente a la problemática de la violencia laboral del GAD Machala mediante la recopilación y el estudio bibliográfico. Sin embargo, para ello es necesario comprender que:

Por un lado, una de las evoluciones más notables en Trabajo Social radica en la incorporación de la investigación en el quehacer profesional, pues la intervención social debe conocer las causas del problema que pretende transformar para obtener resultados eficientes, efectivos, notables y contrastables. Es por ello, que desde la formación profesional hasta la praxis diaria, es necesaria el acercamiento del Trabajador Social al conocimiento de cada aspecto que involucra y sea determinante para desarrollar una investigación social.

Entre los elementos que se deben tomar en cuenta para el desarrollo de una investigación en el campo social constan:

Primero, las fuentes de información que posibiliten adjuntar la producción científica previa, en cualquiera de sus conjuntos: los artículos indexados, es decir, aquella que posee utilidad, visibilidad y reconocimiento internacional; los libros, en la medida de que las investigaciones presentadas posean una profundidad y alcance mayor; y la literatura local, que permite obtener información de problemáticas locales (Vasen & Lujano Vilchis, 2017, p. 206)

Segundo, el estado del arte que en principio constituye el marco referencial, comprendiendo el compendio investigativo del problema de investigación, es decir, consiste en la investigación acerca de la producción científica previa de un determinado fenómeno, permitiendo definir y estructurar el diseño y desarrollo de la investigación (GUEVARA PATIÑO, 2016, p. 170)

Por otro lado, las formas en las que se ha manifestado la violencia en el ámbito laboral, constituye una problemática social, sobretodo en el contexto actual en el cual el factor económico sobrepasa el campo laboral mismo y afecta social y psicológicamente a los individuos. La violencia laboral consiste en una serie de acciones que perjudican a una

persona, de manera social, sexual, física, emocional o moral dentro del espacio de trabajo, ejercida tanto por autoridades como por compañeros.

Por lo tanto, es necesario que desde el Trabajo Social se vincule y potencie la investigación para la creación y desarrollo de planes de intervención, programas y proyectos encaminados a transformar la realidad del ámbito laboral, tanto público como privado, posibilitando enfrentar los factores causales de los conflictos que derivan del desequilibrio en las relaciones de poder.

## DESARROLLO

### 1. Contenido Teórico de la investigación en Trabajo Social

La investigación es un desarrollo experimental e intelectual, ordenado y objetivo, que se da por medio de métodos que se reúnen sistemáticamente con el fin de averiguar y conocer sobre un tema en particular o alguna problemática, además, de adquirir mayor conocimiento en diversas áreas de interés como puede ser científico, social, humanística entre otras.

Arenas et al. (2000) considera a la investigación como un proceso social, que se desenvuelve de forma continua y precisa, la cual busca dar respuestas a distintos problemas, que se pueden producir de acuerdo a la actitud reflexiva y crítica o a la teoría existente, puede originarse según los intereses individuales, grupales, profesionales e institucionales para responder a necesidades de las problemáticas presentes. Es decir, que la investigación adquiere cambios progresivos y constantes, aunque para ello requiere de la valoración profunda de sus resultados, y de los mecanismos e instrumentos que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos.

Por lo tanto, en diversos ámbitos la investigación tiene gran relevancia, incluso en las profesiones, ya que permite enriquecer el saber del profesional, otorgando nuevos conocimientos como resultado de la interacción entre las experiencias del proceso formativo y la profesión, dentro de las cuales se desarrolla el cuestionamiento según la obtención de una serie de datos que se analiza y estudia, accediendo a la realización argumentativa de los resultados. De esta manera se evidencia la importancia de las investigaciones en las profesiones, enfrentando los problemas, y los retos de la ciencia y de la sociedad (Muñoz Martínez & Garay Garay, 2015). lo que permite generar propuestas para limitar o detener el avance de distintas problemáticas que aquejan a la población en general o segmentos dentro de esta, que se apeguen a la realidad inmediata en lo temporal y territorial.

De igual manera, cabe destacar que la investigación es una acción cada vez más necesaria en las profesiones, una de ellas es la de Trabajo Social, que de la mano con la investigación identifica y diagnostica las distintas necesidades sociales, para promover cambios eficaces, Acero (1988) menciona que en el libro de Mary Richmond, "Social Diagnosis", la autora expone que sin investigación social no es posible realizar trabajo social. De hecho, es a partir

de sus aportes que tal profesión inició la sistematización de su accionar añadiendo técnicas, metodologías, así como el conocimiento y método científico para perfeccionarse.

De esta forma, la historia de la investigación en Trabajo Social tiene sus inicios con la precursora de la profesión, Mary Richmond, a partir de su libro, mencionado anteriormente, pues a partir de su publicación surge la tarea de los trabajadores sociales a ser parte de la formación investigadora, transformando su praxis y marcando un antes y un después en la historia de la acción social.

Por otra parte, Acero (1988) revela que como consecuencia de la influencia psicoanalítica y la metodología, se desarrolló en Trabajo Social la pérdida de interés hacia la investigación, de igual manera menciona que a partir de la segunda guerra mundial inició dentro de la profesión la “época de reapreciación de la investigación” en la que por medio del Grupo de investigación de Trabajo Social creado en 1949 se desarrollaron importantes conocimientos teóricos acerca de la investigación. El grupo de investigación mencionado establece ocho tipos de contenidos de investigaciones en Trabajo Social:

- Determinación de la necesidad de servicios sociales.
- Evaluación de la adecuación y efectividad de los servicios.
- Investigación del contenido de los procesos.
- Investigación de la experiencia requerida para realizar las distintas operaciones.
- Validación de la teoría y conceptos
- Desarrollo de la metodología e instrumentos.
- Investigación del desarrollo y vigencia de los programas, servicios y conceptos.
- Traslación y prueba de la teoría y conocimientos tomados de otros campos.

Este importante contenido permitió que los profesionales de Trabajo Social puedan generar mayor investigación dentro de su área, sin embargo, a pesar de que la investigación ha estado desde los inicios de la profesión no ha contado con el reconocimiento suficiente, lo que limita el acercamiento a la población a intervenir, la obtención óptima de la información necesaria para el desarrollo del plan de intervención y su ejecución.

De esta forma, como lo menciona Carbonell y Del Olmo (2016) la investigación en Trabajo Social se ha visto afectada en los últimos años debido a la dedicación en otros ámbitos, como la mejora en la intervención social dejando en segundo plano la vertiente de la investigación, evidenciando la poca importancia dada a esta herramienta de conocimiento a diferencia de otras disciplinas como la sociología o la psicología en donde la investigación es fundamental en su aprendizaje, por lo que esta profesión ha optado por las investigaciones realizadas por otras disciplinas ya mencionadas, las cuales son relevantes para la profesión.

Es por ello que , la mayoría de los profesionales en Trabajo Social para generar mayor investigación en la profesión y enriquecer sus conocimientos, en la actualidad realizan cursos, capacitaciones e inclusive tesis doctorales para mayor aprendizaje, este último ha producido una transformación importante que ha comenzado a tener efectos en la investigación en trabajo social. (Acero, 1988) pues ello constituye una inversión al quehacer profesional, facilitando la comprensión de los procesos de investigación y aumentando las herramientas, técnicas, instrumentos y recursos en general dentro del repertorio de habilidades y capacidades del Trabajador Social.

## **2. Violencia laboral en Ecuador**

### **2.1. Conceptualización de la violencia laboral en el ámbito público**

Desde los años ochenta, la violencia laboral se ha vuelto común en el vocabulario de las personas, transformándola en un conocido término mundial. Se trata de una problemática que ha avanzado lentamente hasta llegar al punto de ocasionar afectaciones graves, y convirtiéndola en un tema preocupante y de gran riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual. (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016)

Por ello, aunque la interpretación de sus causas y efectos posee una visión múltiple, la violencia puede conceptualizarse como aquellos actos cuya ejecución vulnera los derechos fundamentales y constitucionales de los individuos, es decir, consiste en acciones dirigidas a ocasionar daños al individuo. También, aunque se suele relacionar la violencia únicamente al uso de la fuerza la esfera en que se la visibiliza se vincula al ámbito social, moral, psicológico e incluso sexual, por lo que para comprender este fenómeno es necesario desvincularse de tal concepción restringida.

Es decir, que al analizar ciertas consideraciones respecto a la violencia, el uso de la fuerza física puede carecer de presencia en su proceso, al efectuarse de manera indirecta: simbólica, utilizando medios y recursos vinculados a la víctima (Martínez Pacheco, 2016, pág. 10) es decir, que la violencia no se efectúa únicamente de manera directa y haciendo uso de la fuerza física, sino que quien la ejerce puede atacar contra un individuo a través de vínculos sociales o el uso de símbolos, de manera indirecta. Es necesario mencionar que esta puede presentarse en espacios tanto públicos como privados.

En este sentido, la violencia laboral es la manifestación de la violencia en cualquiera de sus formas en el espacio laboral, de manera independiente a la ocupación o estatus que posee tanto la persona que la ejerce como la víctima. Sin embargo, debido a que los individuos dentro de una empresa o institución pública interactúan frecuentemente la violencia tiene el potencial de transformarse en acoso, es decir, que una persona puede realizar actos que atenten contra la integridad de un sujeto de manera retirada. Es por ello, que desde la legislación hasta los proyectos y programas realizados por el Estado son necesarios para prevenir y responder tal problemática social.

De hecho, desde organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, la violencia laboral es entendida como, todo tipo de actos, percances o conductas en la que de manera irrazonable un individuo agrede, hostiliza, daña o perjudica de manera semidirecta a otro, durante el desarrollo de su labor profesional o como efecto directo del mismo (Pablo Toro & Gómez Rubio, 2016, p. 110) toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma

Cruz y Cacique (2019) mencionan que las principales causas de violencia laboral están relacionadas a las características socioeconómicas, el ambiente laboral, el espacio en donde se labora y las relaciones jerárquicas dentro del espacio laboral; además, la severidad de algunos padecimientos físicos y psicológicos, por lo tanto, el ámbito público también es afectado por la violencia laboral y sus efectos pueden interferir en la prestación de servicios públicos, en la medida en que la violencia o el acoso laboral afecta al servidor público, y tomando en cuenta que sus efectos abarcan múltiples ámbitos, ello puede repercutir en el ejercicio profesional ineficiente del individuo afectado, por ende la existencia y propagación de este fenómeno social es un riesgo para el trabajador y la ciudadanía en general.



## **2.2.Leyes referentes a la violencia laboral en Ecuador**

En lo que respecta la protección de las personas ante la violencia laboral, el Estado Ecuatoriano cuenta con el siguiente material jurídico:

Primero, respecto a la violencia la carta magna establece “Se reconoce y garantizará a las personas: 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual” Constitución de la Republica del Ecuador [Const]. Art.66. 24 de Julio 2008 (Ecuador)

En ese sentido, el Estado Ecuatoriano posee la responsabilidad y obligación de proteger a los ciudadanos contra toda manifestación de violencia, utilizando los mecanismos necesarios, centrándose especialmente en personas con características que los hace vulnerables ante cualquier tipo de agresión.

Segundo, respecto al sector público, el sector público comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado. 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos” Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art.225. 24 de Julio 2008 (Ecuador)

Por lo tanto, el sector público abarca al conjunto de instituciones y entidades que prestan servicios a la ciudadanía en general, financiadas a través del Estado, de esta forma, los servidores públicos son aquellas personas que trabajan dentro de estas entidades.

Tercero, de igual manera en relación al sector público desde la Legislación se establece “Causales de destitución.- Son causales de destitución: Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o

servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados” Ley Organica de Servicio Público Art. 06 de Octubre del 2010 (Ecuador).

Por lo que, los servidores públicos deberán garantizar un ambiente de respeto libre de cualquier manifestación de violencia, ya se comenta hacia de un servidor público a otro o contra cualquier otra persona.

Cuarto, se define al acoso laboral como “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral” Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. Art. 1 09 de Noviembre del 2017 (Ecuador).

Por ende, el Estado Ecuatoriano reconoce las formas en que la violencia puede manifestarse en el ámbito laboral, y sus efectos por lo que el contenido de la ley anteriormente mencionada se encamina a reestructurar varios aspectos de la legislación del ámbito público, para lograr evitar la continuidad de tal problemática.

### **2.3. Un acercamiento a la realidad de la violencia laboral en Ecuador**

La violencia laboral ha estado presente en las relaciones laborales desde hace muchos años atrás, sin embargo, se ha podido observar en la última década un aumento preocupación e interés por abordar esta problemática. Jiménez (2014) en su tesis menciona que en Ecuador, la violencia laboral es desconocida para la gran parte de los ciudadanos, las causas, sus procedimientos y sus efectos, considerando en algunos casos normal el maltratar, humillar y degradar a sus trabajadores, y así mismo, hay trabajadores que se han acostumbrado a ello.

Es decir, que violencia laboral, parte del desconocimiento de su mecanismo, siendo normalizado en la mayoría de los casos evitándose de esta manera respuestas oportunas para frenar su degradación. Sin embargo, tal presunción no es aplicable al total de entidades públicas y privadas, por lo que es necesario determinar qué otros factores

pueden incidir en su cometimiento y de igual manera en su normalización, entre ambas partes.

Además, en una encuesta realizada a través de las redes sociales del diario de información Expreso en el 2014, se evidenció que el 80 % de profesionales ecuatorianos ha sido víctima del acoso o violencia laboral, según los encuestados, incluyeron ofensas a causa de la edad, la raza, la clase social, la personalidad y lugar de procedencia del afectado. (Diario Expreso, 2014) Lo que indica que la población Ecuatoriana es consciente de las agresiones recibidas, sin embargo, ello no implica que se realicen acciones para detener tales actos de manera inmediata, por el contrario se suelen obviar la presentación de denuncias lo que impide gestar resoluciones para remediar tales conflictos.

De igual manera, un punto de vulnerabilidad para la población Ecuatoriana es la carencia de investigaciones relacionadas a la violencia laboral, como es manifestado por Betancourt Lopez, no existen investigaciones debido a que a pesar de las situaciones de acoso laboral surgen, no existe una respuesta por parte de la víctima debido al temor de represalias o la pérdida del trabajo. (Betancourt López, 2018) Tal situación agrava el problema social pues limita o directamente impide que las autoridades o profesionales tomen las acciones respectivas para garantizar un ambiente adecuado.

De esta manera, en lo que respecta al sector público la violencia o acoso laboral, suele presentarse con mayor frecuencia en aquellas entidades de gran tamaño, sumado a que laborar en instituciones públicas implica un trabajo fijo y duradero en comparación con otras formas de trabajo (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016, p. 36) Por lo que, al gestarse situaciones de violencia son presumiblemente más propensas a mantenerse, pues los factores que influyen en este fenómeno social suelen relacionarse a la jerarquización y desequilibrio de la función desempeñada por cada individuo.

### **3. El rol del trabajador social ante la violencia laboral**

El Trabajo Social es una profesión que cumple un papel fundamental en la sociedad, según la Federación Internacional de Trabajo Social (200), esta disciplina académica promueve el cambio y desarrollo social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de las personas para incrementar el bienestar, basada en la práctica. Para ello,

debe recopilar la producción científica de otras disciplinas a fin de orientar su praxis al logro los objetivos mencionados.

De tal manera, la profesión interviene en distintos ámbitos, como es el ámbito de la educación, judicial, empresarial, de protección social, entre otros, en todos los ámbitos mencionados interviene con contenidos científicos, técnicos y prácticos para resolver las diversas problemáticas que se originan en el contexto social que se presentan en la actualidad, por ello, el profesional realiza un abordaje holístico en conjunto con otros profesionales y de esta forma enfrentar las problemáticas sociales desde varias perspectivas.

Uno de los problemas sociales más comunes en la sociedad es la violencia que acontece en el área laboral, Pérez y Rodríguez (2015) mencionan que este suceso es uno de los más graves en el entorno laboral. Según Mancini (2016) las violencias que se desarrolla en el área laboral como, el acoso laboral y sexual, la violencia física, la discriminación, el ciber acoso, el techo de cristal y violencia de género, se denominan violencias sociales y se encuentran dentro de la Ley Nacional de Trabajo Social de Argentina. En el caso de Ecuador, como se hizo mención en puntos anteriores, desde la constitución se gestan leyes y mecanismos dirigidos a combatir y minimizar las situaciones de violencia, en especial aquella cometida en contra de personas perteneciente a grupos vulnerables, tanto en el ámbito público como privado.

Así mismo, Mancini establece que en lugar de empleo se debe garantizar un entorno de trabajo saludable, además, de proteger la salud, seguridad y el bienestar de todos los integrantes que conforman el equipo de trabajo, sin embargo, cuando sucede todo lo contrario se requiere de la intervención de un profesional en este caso, el trabajador social. Ello se debe a que el profesional constituye un mediador en los conflictos, generando alternativas para su resolución evitando la degradación del problema.

Por lo tanto, el rol que cumple el entendido de la profesión es el de transformar la realidad en varias especificaciones como es el de otorgar herramientas que permitan a la persona víctima de violencia asimilar lo que está viviendo, orientarla a colaborar en procesos terapéuticos, realizar derivación a instituciones de atención integral de salud que puedan ser pertinentes para la situación en particular.

Además, el Trabajador Social sugiere que las acciones a los responsables de la violencia causada, con el objetivo de finalizar el ambiente hostil y generar protección de la víctima. (Mancini, 2016) Procurando la imparcialidad a la vez que orienta a los involucrados

principalmente al uso del dialogo para posteriormente establecer acuerdos de mutua convivencia, y en caso que tal método resulte inviable, orientarlos a utilizar los medios institucionales pertinentes.

Por otro lado, Mancini (2016) expone que el trabajador social deberá elaborar y diseñar junto a un plan de intervención con carácter de prevención y protección conjunto con otras disciplinas, evaluar el proceso y los cambios que se puedan originar, adicionalmente en el plan debe incluir la situación de la víctima, el ambiente de trabajo y la jerarquía de los integrantes de organizaciones laborales, así mismo, verificar el proceso de salud de la víctima durante todo el proceso.

Para ello, el Trabajador Social deberá partir del diagnóstico enfocando sus esfuerzos en averiguar los factores que interaccionan en el surgimiento de la violencia laboral, así como en sus efectos. Luego de obtener tal información, deberá bosquejar el plan de intervención procurando involucrar tanto a los profesionales que componen su equipo multidisciplinario como a la población afectada o potencialmente afectada por la problemática social, así mismo, debe investigar la efectividad de la ejecución de la intervención por lo que deberá diseñar las herramientas adecuadas para su valoración.

#### 4. Propuesta

La presente propuesta pretende responder a la problemática de la violencia laboral en el GAD de Machala partiendo de la premisa de la invisibilidad que padece tal fenómeno social en el ideario de la sociedad Ecuatoriana, es decir, que busca concienciación como principal vía para impulsar respuestas desde el sector público, esencialmente desde el Trabajo Social. De esta forma, se han realizado las siguientes matrices de análisis para detallar puntos clave de la propuesta de intervención.

##### Matriz de causalidad y propuesta.

Problema	Causa	Consecuencia	Propuesta
Limitada visibilidad de la violencia laboral en el GAD de Machala	Falta de conocimientos en materia de leyes y derechos vinculados al trabajo.	Bajo rendimiento laboral.	Programa “No más violencia” para la prevención de la violencia laboral: talleres de concienciación, capacitaciones sobre derechos laborales y directrices ante la manifestación de violencia, y convenios con el centro de salud en el área psicológica.
	Corrupción y temor al despido.	Estrés laboral o síndrome de burnout.	
	Lucha de poderes a nivel jerárquico	Problemas psicológicos: ansiedad, depresión, estrés otros	
		Problemas de salud.	

##### Matriz de planeación estratégica.

Objetivo	Plan estratégico	Potenciales colaboradores
Implementar el programa “No más violencia” para prevenir la violencia laboral en el GAD de Machala.	Elaboración de la red de apoyo para combatir la violencia laboral desde un enfoque interinstitucional.	GAD de Machala
		Fiscalía
		Ministerio de Salud
		Equipo multidisciplinario: TS

		Psicólogo Abogado Empleados del GAD.
--	--	--

### Cronograma.

Actividades	Descripción	Temporalidad				
		1er mes	2do mes	3er mes	4to mes	5to mes
Creación de la Red de apoyo interinstitucional para prevenir la violencia laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar reunión con representantes de la instituciones colaboradoras para fundar la red de apoyo.</li> <li>2. Registrar oficialmente a los involucrados a través de la inscripción en la red de apoyo.</li> </ol>	x	x			
Desarrollo de capacitaciones al personal del GAD sobre la forma en que se gesta la violencia laboral, y el qué hacer ante ella	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explicar qué es la violencia laboral, sus causas y consecuencias a nivel individual y colectivo.</li> <li>2. Dar a conocer las medidas legales disponibles para combatir la violencia laboral.</li> </ol>			x	x	
Realización de taller de concienciación sobre la violencia laboral en conjunto a instituciones colaboradoras	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentar a representantes de las instituciones colaboradoras, para exponer su papel ante la violencia laboral.</li> <li>2. Exponer de manera sintetizada las investigaciones existentes en materia de violencia laboral y la importancia de visibilizar y prevenirla.</li> <li>3. Evaluar el conocimiento adquirido de los sujetos de intervención.</li> </ol>					x

## **5. Conclusiones.**

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se concluye:

Primero, que el rol del Trabajo Social ante violencia Laboral en el GAD Municipal de Machala debe ser esencialmente preventivo, para ello, debido a la carencia de información sobre tal fenómeno social deberá realizar un acercamiento que le permita profundizar las causas, así mismo, desempeña un papel asistencial, de manera temporal, dado que debe detener la degradación de la situación conflictiva en la búsqueda de mejorarla, encaminando sus esfuerzos a la progresiva desvinculación de la intervención profesional, generando en los individuos: conciencia social, empoderamiento, determinación, autonomía.

Segundo, la violencia laboral es una problemática que no se debe pasar por alto, las consecuencias que conllevan este suceso puede ocasionar repercusiones graves en las personas, por lo que concientizar en el entorno laboral este problema debe ser primordial con el fin de prevenir y promover un ambiente laboral saludable y estable. Además, en el sector público posee las siguientes cualidades: en primer lugar, las causas que mantienen este fenómeno social en una institución es el temor hacia las represalias y hacia la falta de garantías de protección; en segundo lugar, existe una gran gama de efectos que acarrear la violencia o el acoso laboral, ya sea en el campo sexual, físico, económico, social, moral, entre otros; en tercer lugar, la violencia que se gesta en el sector público presupone un riesgo para la prestación de servicios, pues interfiere en el desarrollo óptimo de la labor de los servidores públicos.

Tercero, la participación del Trabajador Social ante la violencia laboral se fundamenta en: su capacidad para conectar a los individuos involucrados en el conflicto con las autoridades e instituciones correspondientes para detener el decaimiento de las condiciones laborales les afectan, también, a través tiene el potencial de generar directrices o protocolos que parten de la realidad institucional inmediata, basándose en la investigación y la planificación estratégica.



## 7. Bibliografía.

- Acero, C. (1988). *La investigación en Trabajo Social* (Universidad Complutense ed.).  
<https://core.ac.uk/download/pdf/38813223.pdf>
- Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*.
- Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*.
- Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral*.
- Betancourt López, A. E. (2018). *INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE: "MOBBING Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA"* (UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO ed.).  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27350/1/BETANCOURT%20L%20C3%93PEZ%20ALEJANDRA%20ELIZABETH%20PDF.pdf>
- Cruz Arroyo, V. B., & Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de Poblacion*, 25(102), 51-79.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v25n102/2448-7147-pp-25-102-51.pdf>
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, (38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Diario Expreso. (2014, Mayo). *Diario Expreso*. [www.diarioexpreso.ec](http://www.diarioexpreso.ec)
- Esteban Carbonell, E., & Del Olmo Vicén, N. (2016).  
[https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS\\_2016/Monografia/pdf/TC189.pdf](https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC189.pdf). *Aportaciones desde el Trabajo Social*, 1-16.

[https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS\\_2016/Monografia/pdf/TC189.pdf](https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC189.pdf)

GUEVARA PATIÑO, R. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Revista Folios*, (44), 165-179. <https://www.redalyc.org/pdf/3459/345945922011.pdf>

Jiménez Barahona, Z. F. (2014). *Tesis : El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas* (Universidad Central del Ecuador ed.). DSpace. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>

Mancini, K. A. (2016). Cuando el contexto nos invita a ir más allá: Trabajo Social y acoso laboral. *Sistema Nacional de Repositorios Digitales Argentina*, 34(1), 1-8. <http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/mancini.pdf>

Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y Cultura*, (46), 7-31. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-774220160002000007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-774220160002000007)

Muñoz Martínez, M., & Garay Garay, F. (2015). La investigación como forma de desarrollo profesional docente: Retos y perspectivas. *Estudios Pedagógicos*, 41(2), 389-399. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052015000200023](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052015000200023)

Pablo Toro, J., & Gómez Rubio, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200006)

Pérez Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (2015). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 107-127. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/52008/48078>

Vasen, F., & Lujano Vilchis, I. (2017). Sistemas nacionales de clasificación de revistas científicas en América Latina: tendencias recientes e implicaciones para la evaluación académica en ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LXII(231), 199-228. <https://www.redalyc.org/pdf/421/42152785008.pdf>