



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO SOCIAL FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES DEL  
PERSONAL DE DIRECCION DE ATENCION PRIORITARIA Y  
DESARROLLO SOCIAL-GAD PROVINCIAL EL ORO,2022

JIMENEZ CAGUA ARIANA MAYLIN  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

CUMBICOS LOAYZA VANESSA JACQUELINE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA  
2022



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRABAJO SOCIAL FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES DEL  
PERSONAL DE DIRECCION DE ATENCION PRIORITARIA Y  
DESARROLLO SOCIAL-GAD PROVINCIAL EL ORO,2022**

**JIMENEZ CAGUA ARIANA MAYLIN  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**CUMBICOS LOAYZA VANESSA JACQUELINE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O  
INTERVENCIÓN**

**TRABAJO SOCIAL FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES DEL  
PERSONAL DE DIRECCION DE ATENCION PRIORITARIA Y  
DESARROLLO SOCIAL-GAD PROVINCIAL EL ORO,2022**

**JIMENEZ CAGUA ARIANA MAYLIN  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**CUMBICOS LOAYZA VANESSA JACQUELINE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**ZAMBRANO SINCHÉ KAREM PAOLA**

**MACHALA  
2022**

# TRABAJO SOCIAL FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE DIRECCION DE ATENCION PRIORITARIA Y DESARROLLO SOCIAL-GAD PROVINCIAL EL ORO,2022

*por Jimenez Cagua Ariana Maylin Cumbicos Loayza Vanessa Jacqueline*

---

**Fecha de entrega:** 01-mar-2023 12:05a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2025932582

**Nombre del archivo:** Prioritaria\_Y\_Desarrollo\_Social-\_Gad\_Provincial\_El\_Oro\_2022.pdf (220.32K)

**Total de palabras:** 7510

**Total de caracteres:** 40673

# TRABAJO SOCIAL FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE DIRECCION DE ATENCION PRIORITARIA Y DESARROLLO SOCIAL-GAD PROVINCIAL EL ORO,2022

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 5%

Excluir bibliografía

Activo

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

Los que suscriben, **Cumbicos Loayza Vanessa Jacqueline y Jiménez Cagua Ariana Maylin** en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado **TRABAJO SOCIAL FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE ATENCIÓN PRIORITARIA Y DESARROLLO SOCIAL-GAD PROVINCIAL EL ORO, 2022** otorgan 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.

Los autores declaran 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.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen 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, marzo de 2023

Vanessa Cumbicos

**Cumbicos Loayza Vanessa Jacqueline**

**0750334955**



**Jiménez Cagua Ariana Maylin**

**0705350726**

## **DEDICATORIA**

Mi trabajo de titulación está dedicado a lo más bello que tengo en este planeta, mi familia: mis padres, hermanos, tíos y sobrinas que con sus palabras de aliento nunca me han dejado decaer.

En especial a mi abuelita Cristina Sabando que desde el cielo me ha guiado desde su partida.

Me lo dedico a mí misma por todas las veces en las que he querido lanzar todo por la borda, pero mi mente y mi corazón han hecho que recapacite.

Por tan infinita paciencia y sabiduría, dedico también este trabajo a mis docentes, a nuestra tutora Karem Zambrano Sinche y a mi querida UTMACH, por permitirme desarrollar dentro de sus aulas para ser una profesional de esta Alma Mater. Y a cada una de las personas que han sido parte de este proceso para llegar hacia el éxito.

*Ariana Maylin Jiménez Cagua*

## **DEDICATORIA**

Mi trabajo de titulación está dedicado a mi hijo Daniel Infante, quien con mucho amor y paciencia me entendió, espero y motivo para que pueda culminar mi carrera universitaria.

A mi padre Juan Francisco Cumbicos por su apoyo para que pueda continuar con mis estudios y a mi madre Rosa Elvira Loayza que siempre supo tener una palabra de aliento cuando estaba a punto de rendirme.

A mis hermanas Gabriela y Fernanda que creyeron en mí y en mis ganas de aprender, a las personas que siempre me motivaron a desarrollarme profesionalmente.

*Vanessa Jacqueline Cumbicos Loayza*



## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios, por ser mi guía, por todas sus bendiciones, Todopoderoso que con su manto precioso me ha cubierto con sabiduría, paciencia y discernimiento para afrontar cualquier situación en este arduo camino.

Agradecer a mi madre hermosa, Nancy Cagua, gracias mamita por ser mi ejemplo a seguir, por brindarme tu amor y tu cariño, por ser mi ángel, gracias por siempre estar a mi lado y nunca dejarme sola, por alentarme a superar y a ser mejor día con día. Prometo recompensarte todo lo que has dado por mí.

Al GAD Provincial El Oro por darnos la oportunidad de realizar este trabajo, a cada uno de sus trabajadores que, con buena disposición, nos ayudaron a alcanzar este objetivo.

Quiero agradecer a mis compañeros de curso y a mis amigas: Vanessa, Daniela, Jessica y Mónica por este caminar juntos, por los consejos y por todas las experiencias vividas. Y quiero agradecer a mi novio y futuro esposo Reinaldo Hurtado por su amor, su comprensión y su apoyo incondicional, por ser mi paño de lágrimas cuando simplemente no he podido más. A todos y cada uno de ustedes, infinitas gracias.

Se hace camino al andar.

*Ariana Maylin Jiménez Cagua*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por acompañarme a lo largo de todo este proceso, por protegerme y brindarme sabiduría e inteligencia para continuar a pesar de las adversidades.

Agradezco a mi familia por apoyarme cuando más lo he necesitado, a mis amigas Maylin, Daniela, Jessica y Mónica por brindarme su amistad y apoyo y a su vez hacer de esta carrera universitaria la mejor experiencia de mi vida, también a las personas que desde el día uno me acompañó y apoyaron.

A mi querida UTMACH que me brindó los conocimientos necesarios para que pueda ser una profesional y a nuestra tutora de Tesis Karem Zambrano por su paciencia y enseñanza para culminar nuestro trabajo de titulación.

*Vanessa Jacqueline Cumbicos Loayza*

## **RESUMEN**

Los riesgos psicosociales son aquellas situaciones laborales que tienen una alta posibilidad de perjudicar la salud del trabajador ya sea de forma física, psicológica, mental o social, y llegar a reducir el desempeño de los trabajadores. A diferencia de los riesgos físicos o biológicos, los riesgos psicosociales se mantenían de forma minimizada en las diferentes normativas referentes al tema porque la salud mental era considerada solo desde una perspectiva médica.

Sin embargo, esto cambio cuando se asumió a la salud desde un enfoque holístico, es decir, que no solo era una cuestión de condiciones físicas, sino que también influía el agotamiento mental, la sobre carga de trabajo y el estrés en el bienestar de los trabajadores.

El presente trabajo investigativo realizado en el “Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Oro” del cantón Machala abordó la temática Trabajo Social frente a riesgos psicosociales con alrededor de 104 trabajadores pertenecientes a los diferentes proyectos, de los cuales se trabajó con la población completa; aplicando técnicas y herramientas directas entre el objeto y el sujeto estudiado en el trabajo de titulación.

La actividad laboral ha sido considerada como un pilar fundamental en la satisfactoria calidad de vida de las personas, pero a su vez se puede observar cómo esta representa una amenaza, en donde puede ser sujeto de daños irreversibles e irreparables. En este sentido, no es tarea fácil enlistar los riesgos psicosociales pero los que más se destacan son el estrés, el acoso laboral y sexual, la violencia laboral y la sobre carga de trabajo.

El profesional en trabajo social es un profesional que en el área empresarial busca mitigar las diversas y complejas problemáticas que se presentan en la actualidad, accionando como agente de cambio y precautelando el bienestar de las personas.

La finalidad del presente trabajo de investigación es identificar la intervención del Trabajador Social frente a los riesgos psicosociales y proponer un plan de acción que los minimicen dentro de la empresa pública.

***Palabras claves:*** Riesgos psicosociales, salud, bienestar, minimizar, Trabajo Social, empresa, intervención.

## **ABSTRACT**

Psychosocial risks are those work situations that have a high possibility of harming the health of the worker, whether physically, psychologically, mentally or socially, and even reduce the performance of the workers. Unlike physical or biological risks, psychosocial risks were kept to a minimum in the different regulations regarding the subject because mental health was considered only from a medical perspective.

However, this changed when health was assumed from a holistic approach, that is, it was not only a matter of physical conditions, but mental exhaustion, work overload and stress also had an influence on the well-being of patients. workers.

The present investigative work carried out in the "Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro" of the Machala canton addressed the theme Social Work against psychosocial risks with around 104 workers belonging to the different projects, of which the entire population was worked; applying direct techniques and tools between the object and the subject studied in the degree work.

Work activity has been considered as a fundamental pillar in the satisfactory quality of life of people, but at the same time it can be observed how it represents a threat, where it can be subject to irreversible and irreparable damage. In this sense, it is not an easy task to list the psychosocial risks, but the ones that stand out the most are stress, workplace and sexual harassment, workplace violence, and work overload.

The social work professional is a professional who, in the business area, seeks to mitigate the various and complex problems that arise today, acting as an agent of change and safeguarding the well-being of people.

The purpose of this research work is to identify the intervention of the Social Worker against psychosocial risks and propose an action plan that minimizes them within the public company.

**Keywords:** Psychosocial risks, health, well-being, minimize, Social Work, company, intervention.

## Índice

RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	7
Introducción .....	12
Capítulo I .....	14
1. Diseño de trabajo de Titulación .....	14
1.1. Contextualización del estudio .....	14
1.2. Delimitación de la población de estudio .....	14
1.3. Propósito de la investigación.....	15
1.4. Variables.....	15
1.5. Objetivos del estudio.....	15
1.5.1. Objetivo General:.....	15
1.5.2. Objetivos Específicos: .....	15
1.6. Hechos de interés .....	15
Capítulo II .....	18
2. Marco Teórico.....	18
2.1. Enfoque de la investigación .....	18
2.2. Marco Referencial .....	18
2.2.1. Salud ocupacional.....	18
2.2.2. Riesgos Psicosociales.....	19
2.2.3. Principales riesgos psicosociales en el trabajo.....	20
2.2.4. Estrés laboral.....	20
2.2.5. Acoso laboral .....	21
2.2.6. Violencia laboral.....	21
2.2.7. Sobrecarga de trabajo.....	22
2.2.8. Ambiente laboral.....	22
2.2.9. Gobierno Autónomo Descentralizado de El Oro .....	22
2.2.10. El Trabajo Social.....	23
2.2.11. Rol del Trabajador Social .....	23
2.2.12. Competencias del Trabajador Social .....	24
2.2.13. Intervención del Trabajador Social.....	25
2.2.14. Modelos para la intervención del Trabajador social .....	25
2.2.15. Áreas de intervención del Trabajo Social .....	26
2.2.16. Empresas públicas, un área abordada por el Trabajo Social.....	27

2.2.17. Funciones del Trabajador Social frente a los riesgos psicosociales. ....	28
2.2.18. Derecho laboral.....	29
2.2.19. Diagnóstico social.....	29
2.2.20. Marco legal .....	29
2.3. Ciclo del diagnóstico.....	30
2.3.1. Planificación. ....	31
2.3.2. Ejecución.....	31
2.3.3. Evaluación.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos para el diagnóstico .....	31
2.4.1. La observación. ....	31
2.4.2. La entrevista.....	31
2.5.1. Resultados de la observación .....	32
2.5.2. Resultados de la entrevista.....	33
2.5.3. Resultados de la encuesta.....	33
CAPÍTULO III.....	37
3. PLAN DE INTERVENCIÓN .....	37
3.1. Identificación de la intervención .....	37
3.2. Fundamentación teórica .....	37
3.3. Objetivos de intervención.....	38
3.4. Plan de intervención .....	38
3.4.1. Planteamiento de la propuesta .....	38
Tabla 1 Matriz de intervención.....	39
Tabla 2 Matriz de evaluación y control de la intervención .....	40
CAPÍTULO IV.....	41
4. INFORME FINAL DE PROYECTO DE TESIS .....	41
4.1. Resultados de la intervención.....	41
4.2. Discusión y contrastación referencial .....	41
4.3. Conclusiones .....	42
4.4. Recomendaciones.....	43
Bibliografía .....	44
ANEXOS .....	49
Anexo 1 Oficio de inserción.....	49
Anexo 2 Guía de observación .....	50



Anexo 3 Entrevista .....	52
Anexo 4 Encuesta.....	54
Anexo 5 Registro Bibliográfico .....	63

## Introducción

El presente trabajo de titulación se enfoca en el rol del Trabajador Social y refiere al tema de “riesgos psicosociales”, los cuales se encuentran bajo la responsabilidad de la Trabajadora Social en el departamento de Talento Humano. En este sentido, la investigación busco conocer de manera más minuciosa cuales son los principales riesgos psicosociales que afectan el ambiente laboral.

La importancia de la temática radica en que los riesgos psicosociales son un fenómeno que han ido tomando protagonismo dentro de las empresas públicas y privadas como consecuencia del cambio del sistema económico frente a la globalización; afectando directamente el bienestar de los empleados al presentarse nuevas demandas y exigencias en el entorno laboral.

En este sentido, el Trabajador Social es un profesional que busca mitigar las diversas y complejas problemáticas que se presentan en la actualidad, accionando como agente de cambio y precautelando el bienestar de las personas.

El objetivo del proyecto busca identificar la intervención del Trabajador Social frente a los riesgos psicosociales tales como: estrés laboral, acoso laboral, violencia laboral y la sobrecarga de trabajo para determinar estrategias que los minimicen dentro de la empresa pública.

Como objetivos específicos se busca identificar los riesgos psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores y proponer un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales y fomentar un buen ambiente laboral.

A continuación, los capítulos abordados:

**Capítulo I:** Se describe la contextualización del estudio, la delimitación de la población, la ubicación geográfica del “Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Oro”, el

propósito de la investigación, las variables, los objetivos de estudio y por último los hechos de interés más relevantes desde la perspectiva de autores.

**Capítulo II:** Se conceptualiza el marco teórico y con ello el enfoque bajo el cual fue desarrollado para sustentarlo, el marco conceptual referencial, el diagnóstico social, el ciclo del diagnóstico, las técnicas e instrumentos para el diagnóstico y resultados del diagnóstico, los cuales reflejan veracidad de la investigación.

**Capítulo III:** Se abarca el plan de intervención, iniciando con la identificación de la intervención y construyendo la fundamentación teórica, se establece el objetivo general y los objetivos específicos, el plan de intervención que incluye la matriz de intervención de las actividades y estrategias a realizar para minimizar la problemática; además la propuesta de evaluación y control.

**Capítulo IV:** Se exponen los resultados de la intervención, la discusión y contratación referencial y de esta manera se finaliza con las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de titulación abordado.

## **Capítulo I**

### **1. Diseño de trabajo de Titulación**

#### **1.1. Contextualización del estudio**

El presente trabajo de titulación se ha llevado a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de El Oro, ubicado en la Av. 25 de junio y Junín, del Cantón Machala, específicamente en la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social.

Este GAD por ser una oficina gubernamental presta atención a los 14 cantones y 50 parroquias pertenecientes a la provincia, con mayor énfasis y procurando su atención primordial a los lugares rurales de El Oro.

La Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social se encuentra dirigida por el Abogado Francisco Angulo y junto a él alrededor de 104 trabajadores pertenecientes a las diferentes unidades y que de estas también se derivan algunos proyectos, mostrados a continuación:

- Unidad de Atención Prioritaria y Acción Social: Bienestar y Salud para El Oro (Centro Médico), Centro de Desarrollo Infantil (CDI), Soy Equidad e Igualdad (SEI), Implementación de Programas Sostenibles de Seguridad Alimentaria (IPSSA)
- Unidad de Juventud, Arte, Cultura y Deporte: El Oro creativo, cultural y deportivo y Juventud, innovación y liderazgo
- Unidad de Participación Ciudadana: Participación Ciudadana.

#### **1.2. Delimitación de la población de estudio**

Personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del Gobierno Autónomo Descentralizado de El Oro del año 2022.

### **1.3. Propósito de la investigación**

El propósito es determinar de qué manera interviene el trabajador social frente a los riesgos psicosociales del personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social. En este sentido, se conocerá cuáles son los riesgos y de qué manera actúa el profesional para abordar este problema que influye en el desenvolvimiento de los empleados o trabajadores.

### **1.4. Variables**

- Variable dependiente: Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la Dirección
- Variable independiente: Intervención del Trabajador Social.

### **1.5. Objetivos del estudio**

#### ***1.5.1. Objetivo General:***

Identificar la intervención del trabajador social para la minimización de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social - GAD Provincial El Oro 2022.

#### ***1.5.2. Objetivos Específicos:***

1. Determinar las funciones del trabajador social en base a los riesgos psicosociales dentro de la empresa.
2. Identificar los riesgos psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores.
3. Proponer un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales y fomentar un buen ambiente laboral.

### **1.6. Hechos de interés**

Desde la revolución industrial donde se desarrolló un sistema capitalista en conjunto con la aparición de la globalización de la economía fue que se empezaron a presentar problemas como: la internalización de los mercados y el aumento de la competitividad para sostener la

economía. Razón por la que se vio afectada directamente la salud de los empleados y trabajadores porque este medio se volvió muy demandante y exigente, sometiendo a su personal a todas las exigencias ocasionando que colapsen y tengan accidentes como consecuencia de muchas tareas en un poco tiempo límite, multitareas y poco personal para delegar en donde ellos deban buscar más formas de organización que resulten eficientes (Sarsosa-Prowesk et al., 2014).

Por otro lado, el mundo laboral se vuelve complejo y cambiante a medida que pasa el tiempo, como consecuencia de fuerzas que funcionan como motor: el imperativo del desarrollo, la transformación tecnológica, la intensificación de la competencia a escala mundial, la mayor orientación en función de los mercados y una función más reducida del estado. Por lo tanto, se ve afectada la población activa laboral por la mayor demanda de atributos, limitando la oportunidad de postular a un empleo (Gil-Monte, 2012).

En la actualidad se ve como los riesgos de origen psicosocial han ido cobrando protagonismo y necesitan que se tome medidas que controlen, regulen y minimicen la sobrecarga laboral para evitar que se sigan desarrollando accidentes y enfermedades que padecen los trabajadores y empleados.

Hoy por hoy, esta temática de gran relevancia como lo es la seguridad industrial y la salud ocupacional generan un interés mayor en empresarios, trabajadores y políticos. Mas que nada, en aquellos Estados que han realizado una inversión para difundir buenos hábitos y normas de seguridad, prevención contra riesgos de carácter físico, emocional o psicológico, inspecciones entre periodos, redacciones de códigos y protocolos, a través de organismos competentes que rigen ya bordan estas temáticas.

Es por ello que el presente trabajo, plantea identificar el quehacer profesional del trabajador social para minimizar los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Dirección

de Atención Prioritaria y Desarrollo Social, a través de una exhaustiva investigación bibliográfica y con ello una investigación cualitativa con la finalidad de realizar una propuesta para prevenir dichos riesgos y fomentar un buen ambiente laboral.

## **Capítulo II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1. Enfoque de la investigación**

El presente trabajo de titulación se desarrolló bajo el enfoque mixto, el cual facilita la comprensión de los fenómenos estudiados, desde diversos puntos de vista, pero dentro de una misma investigación. A pesar, de su heterogeneidad se integran los resultados obtenidos mediante la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas para brindan una respuesta enfocada a los objetivos propuestos.

Por medio de este enfoque y aplicando diferentes técnicas como: la entrevista que permite recolectar información de una situación de manera más amplia; la encuesta para obtener información estandarizada de factores y la observación que permite ver de manera integral al sujeto conociendo sus actitudes, percepciones, creencias, valores y preferencias frente al problema para posteriormente describirlas, explicarlas y comprenderlas de manera inductiva se puede obtener resultados veraces (Sanchez & Murillo, 2021).

#### **2.2.Marco Referencial**

##### ***2.2.1. Salud ocupacional.***

La Organización Mundial de la salud (OMS) determina a la Salud Ocupacional como una actividad holísticamente disciplinaria, misma que se direcciona a salvaguardar la salud de los trabajadores mediante la prevención, promoción y la regulación de enfermedades y accidentes de trabajo, y por consecuente a la erradicación de factores y situaciones que pongan en amenaza la seguridad en el trabajo (Organizacion Mundial de la Salud, 1995). La salud ocupacional vela por las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores reduciendo los



riesgos y repercutiendo también en la implicación laboral, es decir que la salud ocupacional se constituye como pieza clave para el desarrollo de las empresas.

Por otro lado, en una exhaustiva revisión histórica sobre la salud ocupacional (Arango et al., 2020) mencionan que en el siglo XX se empezó a pensar que los accidentes laborales y demás condiciones, alteraban de cierta forma el funcionamiento de las empresas y las económicas. En este sentido, se reconoció que la salud de los trabajadores se tornaba un problema de salud pública y ya no tanto empresarial; es decir que figuraba una necesidad prioritaria (una problemática sanitaria).

### **2.2.2. Riesgos Psicosociales.**

A diferencia de los riesgos físicos o biológicos, los riesgos psicosociales se mantenían de forma minimizada en las diferentes normativas referentes al tema dado que, las condiciones de salud mental debían ser consideradas solamente desde una perspectiva médica. Esto cambio cuando se asumió un concepto holístico de la salud es decir que no solo era una cuestión de condiciones físicas, sino que también el agotamiento mental, la sobre carga de trabajo y el estrés formaban parte del bienestar de los trabajadores.

En este sentido, (Sierra, 2021) menciona que básicamente el trabajo de cierta forma puede generar efectos negativos en la salud mental, desarrollando enfermedades o agudizando problemas previos. Por lo tanto, la idea clave es que el desempeño de un trabajo puede afectar negativamente a la salud mental de las personas, desarrollando enfermedades o agravando problemas previos.

Los riesgos psicosociales son las situaciones laborales, que tienen una alta posibilidad de perjudicar la salud del trabajador ya sea de forma física, psicológica, mental o social. Desde una perspectiva más profunda, dichos riesgos afectan exclusivamente al trabajador

individualmente y cierto es que con el avance de la tecnología se ha mermado el trabajo forzado y rigurosamente físico. No obstante, nace otra vertiente del problema como es el tecnoestrés (Macías, 2020).

### **2.2.3. *Principales riesgos psicosociales en el trabajo.***

Autores como (Moreno y Báez, 2010) mencionan que no es tarea fácil enlistar a los riesgos psicosociales. Aunque según estudios bibliográficos se demuestra que los principales son el estrés, el acoso laboral y sexual, la violencia laboral y la sobre carga de trabajo. La actividad laboral ha sido considerada como un pilar fundamental en la satisfactoria calidad de vida de las personas, pero por otro lado también se centra como una amenaza que en un escenario poco favorable para el trabajador puede tener daños irreversibles e irreparables a la gravedad de la situación.

### **2.2.4. *Estrés laboral***

El estrés laboral es la respuesta ante el estímulo por la presencia de un factor de riesgo psicosocial que resulta amenazante hacia la salud de los trabajadores y esto a su vez afecta el buen funcionamiento de la empresa. (Martínez, 2020) afirma lo siguiente:

Este estrés provoca sensación de angustia, cansancio e intranquilidad, irritabilidad, dificultades para tomar decisiones, e incluso problemas físicos como cardiopatías, aumento de la tensión arterial, trastornos digestivos y musculoesqueléticos entre otros. (p. 304)

En este sentido, el estrés laboral ha sido considerado como la sensación que se deriva de una percepción en la que una persona trata de controlar situaciones difíciles y que no solo afecta la salud y el bienestar físico de la misma, sino que también repercute en la actividad laboral que realiza y la relación con el entorno que lo rodea.

### **2.2.5. Acoso laboral**

Relacionado directamente con el mal funcionamiento de la organización y con el comportamiento indebido entre compañeros de trabajo donde se incluyen los directivos. Este comportamiento no correspondido ni deseado se basa en; la edad, el sexo, discapacidad, orientación sexual, raza, religión, idioma, entre otros que afecta la integridad de la persona dentro de la institución. El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. (Ochoa et al., 2021)

### **2.2.6. Violencia laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone que la violencia laboral incluye a todos los comportamientos no razonables con los que se perjudica a alguien en el contexto laboral. Es decir que, este tipo de riesgo psicosocial que hace referencia a la violencia ejercida por una figura de poder en la organización contra una persona en específico o en contra de un grupo.

Existen dos tipos de violencia:

- Violencia física: es cuando el que practica la violencia ejerce fuerza física contra un trabajador produciendo daños físicos. Entre los actos de violencia física se puede mencionar: bofetadas, patadas, tirones, empujones, pellizcos, etc.
- Violencia psicológica: es cuando se lleva a cabo un uso deliberado de poder con amenazas contra una persona o grupo afectando el desarrollo físico, mental y social. Entre los actos de violencia psicológica se pueden mencionar: el abuso verbal, el acoso, las amenazas, la intimidación, etc. (Palma et al., 2018)

### **2.2.7. Sobrecarga de trabajo**

A manera de conceptualización, la sobrecarga de trabajo puede entenderse como la realización de exhaustivas tareas que desgasta el físico, la mentalidad y que en mayor proporción afecta la salud del trabajador hasta lo psicosocial. En ocasiones debido por falta de tiempo, se tuvo que extender el tiempo de actividad. (Asto Apaza y Diaz De La Cruz, 2021)

### **2.2.8. Ambiente laboral**

El ambiente laboral es el contexto situacional en donde se desarrollan actividades propias del trabajo. Desde la perspectiva del trabajador este es un conjunto de condiciones que satisfacen la realización de su trabajo y desde el punto de vista del empleador son condiciones que hace que el trabajador se desempeñe de una manera óptima. (Ochoa et al., 2020)

Las condiciones y el ambiente de trabajo pueden tener un impacto positivo o peligroso en la salud y bienestar. La posibilidad de participar en la vida laboral abre posibilidades al individuo para tener una vida económicamente independiente, desarrollar su destreza laboral y desarrollo social.

### **2.2.9. Gobierno Autónomo Descentralizado de El Oro**

El GAD Provincial de El Oro es el gobierno del territorio, que asume las competencias descritas en la Constitución de la República y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). Actualmente es presidido por el Ing. Clemente Bravo Riofrío quien cumple las funciones de Prefecto Provincial desde el 15 de mayo de 2019, ganándole las elecciones seccionales al candidato que buscaba la reelección. El Consejo Provincial es el órgano legislativo del GPAEO, el mismo que se conforma por los alcaldes o alcaldesas de los cantones de la provincia y delegados de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales.

El Gobierno Nacional ejecuta en las provincias las competencias asignadas por la Constitución, por lo que tiene presencia en el territorio con direcciones ministeriales y la Gobernación de El Oro.

#### ***2.2.10. El Trabajo Social***

Trabajo Social es una disciplina que se encarga de intervenir con métodos, técnicas e instrumentos acorde a cada problemática social que se pudiera presentar, dando prioridad especialmente las personas que se encuentran inmersas en situaciones de marginalidad, atención prioritaria y vulnerabilidad (Hernández, 2020).

La profesión empezó principalmente en los Estados Unidos e Inglaterra en el siglo XIX, después de que finalizara el feudalismo (sistema económico, político y social que dividió a la sociedad en estamentos) y en donde los pobres empezaron a representar una amenaza para el orden social.

Se extendió a países latinoamericanos por la eficacia de su quehacer. En Ecuador se desarrolló en década de los 30 cuando el país atravesó una crisis en los sectores más populares. En este sentido, el Trabajador Social era el encargado ubicar las necesidades básicas de los sectores afectados y mitigar las desigualdades sociales (Rodríguez y otros, 2018).

#### ***2.2.11. Rol del Trabajador Social***

Dedica su carrera al servicio y bienestar de las personas que se encuentran en una posición de desigualdad; sus conocimientos lo interponen como el profesional idóneo para ser el puente entre el problema y la solución que se da ante las diversas problemáticas sociales, necesidades de las personas. Su quehacer se enfoca en investigar, reflexionar y aplicar la metodología de acción más adecuada que permita abocar al cambio que facilite obtener mejores condiciones de vida a los individuos, grupos o comunidades (Ramón y otros, 2019).

### ***2.2.12. Competencias del Trabajador Social***

Las competencias básicas que debe poseer un Trabajador Social son: cognitivas, actitudinales, comunicativas y lógico- matemática, mismas que facilitaran al profesional desempeñar su rol.

Sin embargo, debido a la evolución tecnología y científica que ha venido generando cambios en el desarrollo de la vida humana las competencias básicas tienden a no ser suficientes para enfrentar los problemas actuales. Se ha evidenciado en algunos casos la negligencia en diferentes áreas laborales donde se desenvuelve el Trabajador Social, como consecuencia de no tener acceso a la formación necesaria que permita desarrollar sus habilidades y destrezas.

En cuanto a esto, la profesión ya maneja un sistema de competencias propias que su campo de acción requiere para desempeñar su labor correctamente.

A continuación, las que se destacan son las siguientes:

- Capacidad de entablar relaciones profesionales y de confianza con personas, familias, grupos y otros.
- Capacidad para valorar las necesidades y orientar estratégicamente.
- Capacidad para intervenir y tomar decisiones a las personas, familias, grupos y comunidades.
- Capacidad para prevenir y atender situaciones de crisis.
- Capacidad para gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales respetando los principios éticos y profesionales de la intervención social.
- Capacidad para participar en la gestión y coordinación en los distintos ámbitos de actuación de las entidades de bienestar social.

- Capacidad para gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos (Ramón y otros, 2019).

### ***2.2.13. Intervención del Trabajador Social***

La intervención social es una acción que se ejecuta con la finalidad de atender las necesidades que se presentan dentro de un determinado sistema social. Este proceso sistemático y coherente contiene un conjunto de políticas que se enfocan en reducir los problemas que se presentan en las áreas de salud, educación y vivienda.

No debe entenderse como una simple práctica profesional porque mediante esta acción es que se articula el control social, mismo que permite generar un cambio en la manera de manejar las relaciones sociales, la calidad de vida y condición de vulnerabilidad que estén pasando los individuos (Moreno & Molina, 2018).

Por consiguiente, su intervención en cualquier entorno es esencial debido a que es capaz de recopilar información que le permita conocer y comprender la situación que está atravesando el individuo y actuar de manera oportuna con la finalidad de que se pueda encontrar solución a los problemas o necesidades emergentes (Romero y otros, 2016).

### ***2.2.14. Modelos para la intervención del Trabajador social***

Trabajo Social es una profesión que interviene con seres humanos que sienten, actúan y deciden en ocasiones en base a sus miedos. En este sentido, los problemas que se dan en la actualidad a nivel individual, familiar y social resultan bastante complejos. De eso que la intervención que realiza el Trabajador Social necesita un modelo de referencia que le sirva como base y guía (Fernández, 2017).

Las distintas propuestas de los métodos de intervención surgieron de Mary Ellen Richmond, pionera estadounidense del Trabajo Social quien revolucionó la forma en la que

hasta ese momento se ayudaba a la gente que más lo necesitaba, ya no a modo de filantropía o beneficencia sino ya de manera sistémica personalizada (Barreto, 2020).

Los modelos de intervención que han marcado tendencia y han encaminado a la intervención social desde la primera generación han sido:

- Modelos psicológicos (psicodinámicos, conductistas, cognitivos, emocionales).
- Modelos filosóficos (humanistas y existenciales).
- Modelos ideológicos (radicales-transformativos).
- Modelos familiares-sistémicos.
- Modelos técnicos: Gestión de Casos y Servicios sociales.

Mismos que poseen tres principios fundamentales:

1. Son un conjunto sistematizado de acciones que han sido previamente planteadas con los resultados de la investigación para atender las necesidades de una población.
2. Es una estrategia que ha sido aplicada y validada que al ser replicada en cualquier contexto teniendo se tiene la seguridad que dará los mismos resultados.
3. Es una estrategia teórico- metodológica que determina la intervención a realizar de manera específica en una situación-problema (Bruno y otros, 2018).

#### ***2.2.15. Áreas de intervención del Trabajo Social***

En las últimas décadas los individuos, familias y comunidades han experimentado cambios significativos como consecuencia de nuevas maneras de convivir, generando transformaciones sociales que crean una realidad social compleja por lo que se requiere de los trabajadores sociales como agentes intervinientes que proporcionen las soluciones correspondientes (Castro & Pérez, 2017).



En el proceso de desarrollo de la disciplina, en torno de las áreas en las que un Trabajador Social ejercía su intervención se encuentra las primeras áreas fueron las de salud, la asistencia al niño, familia y Jurídica; en la actualidad se han sumado las áreas de educación, bienestar de las personas, vivienda y salud mental.

#### ***2.2.16. Empresas públicas, un área abordada por el Trabajo Social***

Las empresas públicas son entidades creadas por la ley, en ellas se realizan varias actividades de carácter industrial, comercial y económico. Pertenecen al estado y son administradas y controladas por instituciones y organismos estipulados por el gobierno con la finalidad de que se cumpla con sus objetivos.

Para que una empresa pública funcione correctamente se requiere de servidores públicos. Quienes son el eje fundamental debido a que son las personas que prestan sus servicios profesionales en base a su título académico y que posteriormente son distribuidos en diferentes cargos o dignidades (Villavicencio, 2020).

En este contexto, todas las empresas públicas deben contar con un trabajador social considerando que el Código de Trabajo Art.42 de 2005. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).

Estipula lo siguiente:

“La empresa que cuente con 100 o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado y las que tengan más deberán contratar otro por cada trescientos excedentes”

En donde sus atribuciones irán acorde a sus funciones, desarrollando entre ellas actividades como: programas de capacitación, visitas domiciliarias, prevención de riesgos laborales, seguimiento de casos y registro de accidentes en las instituciones para conocer, seguir y dar atención a lo que los empleados o trabajadores estén necesitando, haciendo

prevalecer las garantías y derechos de las personas que laboran dentro de la institución (Guamán, 2020).

#### ***2.2.17. Funciones del Trabajador Social frente a los riesgos psicosociales.***

La principal función del trabajador social es el diagnóstico socio económico, de aquí se deslinda toda la información del empleado, problemas de salud, cargas familiares, discapacidad y demás; esto da paso a la toma de decisión, a considerar en un momento posterior si está dentro de un grupo de atención prioritaria, cuáles son sus necesidades.

Con solo un instrumento (ficha de datos socioeconómicos) puedo obtener un sinnúmero de información que será útil para velar por el bienestar de los trabajadores. En este sentido y después de esta primera función es que se deslizan las siguientes:

- Planear y llevar a cabo programas con énfasis en el bienestar holístico de cada uno de los trabajadores.
- Realizar mapeos investigativos con la finalidad de visualizar la vulnerabilidad de los empleados.
- Prevenir, minimizar y erradicar los riesgos de orden psicológico y/o laboral identificados en la institución laboral.
- Detectar situaciones que afectan el rendimiento de los colaboradores y brindar acompañamiento para mejorar el rendimiento.
- Apoyar como mediador en las situaciones de conflictos laborales menores internos.
- Acompañamiento y realización de trámites en la institución que lo amerite en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Establecer estrategias de inclusión y adaptación de colaboradores con discapacidad (Orbe et al., 2021).

### ***2.2.18. Derecho laboral***

Es el deber del Derecho en general adaptarse al contexto social en el que se desenvuelve, y más aún el Derecho Laboral por su finalidad protectora de la parte débil de la relación de trabajo. Actualmente, la legislación ecuatoriana no ha avanzado con las necesidades sociales y tiene poco o ningún desarrollo en el tema de los factores psicosociales que afectan al trabajador. Este tipo de riesgos no son nuevos, ya que han existido desde que el ser humano tiene conciencia. Sin embargo, se consideran como riesgos emergentes del trabajo debido a la creciente importancia que han adquirido en este ámbito del Derecho (Jaramillo, 2018).

### ***2.2.19. Diagnóstico social***

Es un instrumento y técnica, que sintetiza, conceptualiza e interpreta, las necesidades y problemáticas sociales a través de la exploración de su génesis, y causas, así mismo aporta los elementos clave necesarios para la explicación de la realidad sociofamiliar, así como la transformación de las problemáticas que presente cada caso (Ávila Cedillo, 2021).

### ***2.2.20. Marco legal***

En la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el objetivo 8 trata sobre la promoción del crecimiento en economía, siendo este inclusivo y sostenible, qué se basa en un empleo pleno y un trabajo oportuno para todos. ((CEPAL), 2018)

El Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025 de la Organización Panamericana de Salud en su Línea Estratégica de acción 2, hace mención a toda una acción partiendo desde la identificación hasta el control del acondicionamiento y riesgos en el trabajo, en donde se incluyen también a los riesgos psicosociales.

“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se

prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 331)

“En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.” Acuerdo 0082 del 2017 [Ministerio de Trabajo] DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, Artículo 9.

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.” (Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004, Artículo 11 - literal b)

Se ha visto que cuando no existe un control adecuado sobre las condiciones de trabajo, pueden materializarse los riesgos y aparecer daños para la salud de los trabajadores. Un elemento fundamental con el que cuenta el Ecuador es la normativa que regula las condiciones en las que debe desarrollar el trabajo y los medios para la defensa de los derechos de la salud y seguridad de los trabajadores (Toro et al., 2020).

### **2.3. Ciclo del diagnóstico**

En la ejecución del proyecto se efectuará el ciclo del diagnóstico mismo que está estructurado por 3 fases:

### **2.3.1. Planificación.**

Se inició la planificación, con el acercamiento a la dirección de Talento Humano para solicitar de manera informal el manual de funciones con la finalidad de constatar las funciones de la trabajadora social.

### **2.3.2. Ejecución.**

Para la realización de la investigación, se empleó el estado del arte y se prevé emplear técnicas como la observación y la entrevista con preguntas rigurosamente estructuradas para cumplir con los objetivos propuestos.

### **2.3.3. Evaluación.**

En esta fase, siendo la última, se obtendrá resultados en cuanto a la aplicación de las técnicas, para demostrar las condiciones y factores de la problemática y la necesidad de ser atendida por el trabajador social.

## **2.4. Técnicas e instrumentos para el diagnóstico**

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán para el diagnóstico del presente trabajo de investigación son: la entrevista, la encuesta y la observación

### **2.4.1. La observación.**

Es una técnica interactiva en donde el investigador se involucra directamente en el terreno donde se desarrolla la muestra de población escogida para su estudio y de esta manera obtener percepciones claras de la realidad desde adentro y no como mero espectador (Retegui, 2020).

### **2.4.2. La entrevista.**

Es una técnica que tiene una estructura a modo de guion o cuestionario porque contiene preguntas abiertas y cerradas que permiten manejar la retroalimentación de forma verbal

facilitándole al entrevistador conocer de manera más amplia la situación de su investigación, se lo emplea a todos en el mismo modo y orden (Sánchez & Murillo, 2021).

#### **2.4.3. *La encuesta.***

Es una técnica que se aplica mediante un cuestionario que contiene una determinada cantidad de preguntas formuladas, la que es igual para todos los sujetos, habitualmente es utilizada para obtener información estandarizada porque permite poder hacer una comparación de los problemas o factores que pueden estar determinando el fenómeno inicial de manera rápida y eficaz dentro de un proceso investigativo (Anguita y otros, 2003)

### **2.5.Resultados del diagnóstico**

Los instrumentos que se aplicaran para la recolección de datos son la observación, la entrevista y la encuesta dentro del GAD Provincial de El Oro, específicamente en la dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social a fin de obtener información y para la continuidad de un plan de intervención.

#### **2.5.1. *Resultados de la observación***

Por medio de esta técnica aplicada se ha logrado evidenciar que en diversas ocasiones los trabajadores tienen poca predisposición para ejecutar las labores o actividades designadas, no existe un buen ambiente laboral debido al poco o nulo compañerismo dentro de cada proyecto y del mismo modo también se pudo identificar la falta de respeto por parte de los promotores hacia los jefes o técnicos que están a cargo de cada proyecto, con mayor énfasis en los que tienen más capacidad de personal.

Desde el área de la trabajadora social se logró evidenciar que la profesional no cuenta con una planificación anual, ni con normas sobre seguridad y salud ocupacional a su alcance para constante revisión, no cuenta con un reglamento interno visible en su espacio de trabajo y

tampoco registra informes mensuales. Lo que concluye que al no tener informes no hay documentación que respalde sus actividades en el mes, o dentro de un periodo de tiempo.

### **2.5.2. Resultados de la entrevista**

Según los datos obtenidos por medio de la entrevista a la trabajadora social, se logró evidenciar que los riesgos psicosociales están latentes dentro de esta empresa, siendo los principales el estrés laboral, el mal ambiente laboral y la violencia laboral como humillaciones, malos comentarios que afectan el lado psicológico y emocional de la persona que los percibe.

La trabajadora social también mencionaba que existe un déficit de liderazgo por parte de los técnicos de los proyectos en relación a la falta de comunicación. Además de ello, a causa de la pandemia del COVID-19 existió una gran problemática: la tendencia al suicidio como resultado de pérdidas familiares, de amistades incluso de compañeros de trabajo que tuvieron cada uno de los trabajadores.

### **2.5.3. Resultados de la encuesta**

<i><b>Género del trabajador o servidor</b></i>		
<b>OPCIONES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Femenino</i>	43	41,3%
<i>Masculino</i>	61	58,7%
<i>Prefiero no decirlo</i>	0	0%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

#### **Análisis:**

A partir de los resultados de la encuesta realizada tenemos que, el 41,3% de la población encuestada son de género femenino y el 58,7% corresponde al género masculino.

<i><b>Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés</b></i>		
<b>OPCIONES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Completamente de acuerdo</i>	35	33,7%
<i>Parcialmente de acuerdo</i>	31	29,8%
<i>Poco de acuerdo</i>	30	28,8%
<i>En desacuerdo</i>	8	7,7%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

**Análisis:**

Los resultados obtenidos nos mencionan que al 33,7% de la población encuestada no le causan estrés las actividades y/o responsabilidades asignadas dentro del trabajo, mientras que un 29,8% ciertas actividades y/o responsabilidades les causan estrés, finalmente a un 36,5% las actividades y/o responsabilidades asignadas si le causan estrés. De esta manera se puede evidenciar que un número considerable de trabajadores está padeciendo de un riesgo psicosocial llamado estrés laboral.

<i><b>En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas</b></i>		
<b>OPCIONES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Completamente de acuerdo</i>	38	36,5%
<i>Parcialmente de acuerdo</i>	17	16,3%
<i>Poco de acuerdo</i>	39	37,5%
<i>En desacuerdo</i>	10	9,6%



<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------

**Análisis:**

A partir de la encuesta realizada, el 36,5% de la población está completamente de acuerdo en que se percibe un sentimiento de compañerismo y bienestar entre colegas, el 16,5% menciona que esta parcialmente de acuerdo con lo expuesto, mientras que la opción de poco de acuerdo y en desacuerdo arroja 47,1% de la población que no percibe un ambiente de compañerismo y bienestar. Lo que deja evidenciado que un poco menos del 50% del personal de la Dirección no mantienen lazos afectivos entre compañeros de trabajo, considerándose esta como una posible causa de un mal ambiente laboral.

<i><b>En mi trabajo existe un buen ambiente laboral</b></i>		
<b>OPCIONES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Completamente de acuerdo</i>	32	30,8%
<i>Parcialmente de acuerdo</i>	20	19,2%
<i>Poco de acuerdo</i>	40	38,5%
<i>En desacuerdo</i>	12	11,5%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

**Análisis:**

A partir de los datos obtenidos, el 30,8% menciona que, si existe un buen ambiente laboral, el 19,2% refiere que esta parcialmente de acuerdo con lo expuesto, mientras que la opción poco de acuerdo y en desacuerdo suman el 50% de la población. Así se puede establecer que el 50% del personal de la Dirección está bajo otro riesgo psicosocial siendo este un ambiente laboral toxico o nocivo.

<i>Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.</i>		
<b>OPCIONES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Completamente de acuerdo</i>	30	28,8%
<i>Parcialmente de acuerdo</i>	19	18,3%
<i>Poco de acuerdo</i>	40	38,5%
<i>En desacuerdo</i>	15	14,4%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

#### **Análisis:**

A partir de los resultados obtenidos, se puede mencionar que el 28,8% de la población se siente libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos, el 18,3% esta parcialmente de acuerdo con lo antes expuesto y el 52,9% de la población siente que no tiene un trabajo libre de estas problemáticas. Estos resultados hacen referencia a que la violencia laboral está latente dentro del personal, afectando su parte socioemocional dentro del trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **3. PLAN DE INTERVENCIÓN**

#### **3.1. Identificación de la intervención**

Desde que se desarrolló el sistema capitalista fue que empezaron a darse un conjunto de situaciones que afectaron de manera directa, tanto a la salud física como a la mental de los empleados y trabajadores de las empresas e instituciones, arremetiendo de esta manera contra la seguridad, bienestar e integridad del personal; todo esto a causa de la internalización de los mercados, en donde, se evidencio que por el gran aumento en la competitividad para sostener la economía se daban accidentes internos, situaciones estresantes, sobrecarga laboral y desgaste dejando evidente el estado de vulnerabilidad en el que ahora se encontraban.

Por ello se puede decir que trabajo social frente a los riesgos psicosociales es una temática que debe abordarse e investigarse por la importancia que tiene a la hora de pensar en el bienestar integral de cada uno de los empleados y trabajadores de la Dirección de atención prioritaria y desarrollo social del GADPEO del cantón Machala, pues a pesar de que existe un plan de acción, no hay la debida ejecución del mismo para que se minimicen los riesgos psicosociales y se genere un mejor ambiente laboral.

#### **3.2. Fundamentación teórica**

El plan de acción del presente trabajo de titulación, se fundamenta en el paradigma del relacionamiento de apoyo con enfoque holístico. Según Hélène Lazure, este modelo de apoyo trata de que la persona que este pasando por situaciones problemáticas logre alcanzar algunos de los siguientes objetivos: atravesar una prueba; resolver una situación de vida de carácter potencialmente problemática; lograr un funcionamiento personal más satisfactorio, con el acompañamiento de un profesional.

Los riesgos psicosociales en este contexto se abordan desde el paradigma del relacionamiento de apoyo con enfoque holístico, dado que los actores principales son los trabajadores y lo que se busca es que se minimicen dichos riesgos, que mejor que, se han ellos mismos quienes comenten sus problemas entre ellos a modo de grupo de apoyo o autoayuda bajo la supervisión del trabajador social a cargo. Así se trabaja, desde la perspectiva laboral hasta la perspectiva de la vida cotidiana. De tal manera que el trabajador replique en su diario vivir lo que se le está enseñando dentro del ámbito laboral.

### **3.3. Objetivos de intervención**

#### **3.3.1. Objetivo General**

- Reducir el impacto de los riesgos psicosociales del personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del GADPEO.

#### **3.3.2. Objetivos Específicos**

- Advertir los riesgos psicosociales y sus consecuencias con el propósito de minimizar sus efectos negativos en el desempeño del personal.
- Conformar grupos de autoayuda en relación con la estructura organizacional de los proyectos de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del GADPEO.

### **3.4. Plan de intervención**

El plan de intervención se desarrolló, con la finalidad de minimizar los riesgos psicosociales y concientizar al personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del GADPEO, acerca de la importancia que tiene conocer y reconocer que es un riesgo al que pueden estar expuestos sin saberlo.

#### **3.4.1. *Planteamiento de la propuesta***

El planteamiento de la propuesta se basa en advertir cuales son los riesgos psicosociales y cuáles son las consecuencias si no son tratados a tiempo al personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del GADPEO, por medio de video conferencias

mediante la plataforma zoom en donde se abordarán temas conceptuales de los riesgos psicosociales y se realizarán dinámicas prácticas para la identificación de estas.

Una vez que el personal este al tanto del tema abordado se procederá a la designación de grupos de autoayuda a cada proyecto de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social del GADPEO, se los formará mediante vía WhatsApp.

***Tabla 1 Matriz de intervención***

No	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	FECHAS
1	Socialización de plan de intervención.	Reunión con el jefe de Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social y Coordinadores de cada proyecto para socializar la aplicación del plan de intervención para minimizar los riesgos psicosociales.	Estudiantes Utmach – Equipo Técnico GADPEO.	19/01/2023
2	Difusión de guía digital.	Difusión directa de código QR al personal para facilitar el acceso a la información sobre: ¿Qué son los riesgos psicosociales?; ¿Cuáles son sus consecuencias?; ¿Cómo hacer para identificarlos?	Estudiantes Utmach	23/01/2023
3	Socialización y designación de grupos de autoayuda.	Visita a cada coordinador de proyecto para facilitar link de WhatsApp y unirse al grupo de autoayuda.	Estudiantes Utmach	27/01/2023

### 3.5 Propuesta de evaluación y control

La evaluación y el control de todo lo que se planifica siempre es de gran importancia, ya que permite tener visualizar si las técnicas e instrumentos aplicados han sido los más aptos para la obtención de los resultados. De la misma manera, estos resultados veraces deben ir alineados a los objetivos propuestos. Solo de esa manera se evidenciará que lo elegido está acorde a lo que se quiere alcanzar.

Se realiza una escala valorativa sobre el cumplimiento de las actividades en la cual el 1 representa al no cumplimiento de la actividad y el 4 representa el cumplimiento de la actividad de manera satisfactoria.

**Tabla 2 Matriz de evaluación y control de la intervención**

<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA INTERVENCIÓN</b>					
<b>INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
Existió la adecuada difusión de la guía digital				X	
Hubo asistencia del equipo técnico encargado.				X	
Hubo aceptación del personal al recibir la guía				X	
Hubo aceptación por parte del equipo técnico encargado para dar continuidad con los grupos de autoayuda.				X	
Se realizó la socialización de la designación de grupos de autoayuda.				X	
Hubo aceptación del personal para unirse al grupo de apoyo				X	
Existió una buena relación con el equipo de trabajo.				X	
Se cumplió con los objetivos establecidos en la propuesta				X	

## **CAPÍTULO IV**

### **4. INFORME FINAL DE PROYECTO DE TESIS**

#### **4.1. Resultados de la intervención**

Las transformaciones en el contexto socioeconómico y entornos laborales han influido intensamente en el mercado laboral, ocasionando cambios y exigencias para ejecutar las actividades al momento de enfrentar las nuevas demandas laborales que se producen, en este sentido, los riesgos psicosociales se presentan como consecuencia de un sin número de factores entre ellos: físicos, tecnológicos, emocionales y económicos que afectan e impiden la correcta funcionalidad del personal (HERNÁNDEZ-GRACIA & CARRIÓN-GARCÍA, 2021).

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Oro cuenta con una Trabajadora Social que se encarga de realizar la intervención necesaria para accionar frente a los riesgos psicosociales que se pudieran presentar. Sin embargo, no existe esa interacción cercana y regular para poder estar al tanto de las situaciones que se presentan dentro de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social. Por lo tanto, el grupo de autoayuda da paso a consolidar una relación más estrecha que facilite conocer y abordar los riesgos que se estén manifestando, debido a que el rol que la Trabajadora Social ejecuta una vez que los riesgos psicosociales están presentes es buscar la manera de minimizarlos.

#### **4.2. Discusión y contrastación referencial**

Los resultados de las técnicas aplicadas, confirman al menos 3 riesgos psicosociales latentes en el personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social siendo estos: el mal ambiente laboral, el estrés y la violencia laborales.

Las cuatro diferentes perspectivas tomadas en cuenta: la perspectiva de la revisión bibliográfica basada en los autores, la perspectiva de las estudiantes mediante la observación, la perspectiva de la trabajadora social mediante la entrevista y la perspectiva del personal de la

Dirección mediante la encuesta realizada, evidencian los mismos riesgos dando veracidad a la investigación.

Como dato importante se consideró que, en la entrevista a la trabajadora social de la institución, ella menciona que los riesgos psicosociales son cambiantes al igual que el personal ya que año con año ingresan nuevos trabajadores y con ello nuevos riesgos.

Esta profesional también supo indicar que durante los últimos años y con los episodios de cuarentena que se han dado en la sociedad, la tendencia al suicidio, la falta de respeto entre jefes de proyecto y promotores y la falta de liderazgo han sido también parte de estos riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son problemáticas que dan pie a un escenario holístico donde los trabajadores se encuentran afectados físicos, mental y emocionalmente y que esto a su vez interfiere en las funciones y/o actividades que deben realizar; es como una cadena, un ciclo que daña al trabajador, a sus funciones y a la empresa o institución.

#### **4.3. Conclusiones**

- Que el rol que desempeña el profesional de Trabajo Social frente a los riesgos psicosociales es preventivo, sin embargo, en la cotidianidad de las labores es inevitable que se manifiesten situaciones que afecten la ejecución de su jornada laboral y en este sentido, es fundamental que sepa actuar para minimizarlos y se precautele el bienestar de todo el personal que labora en la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social.
- A partir de los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos técnicos tales como: la entrevista a la trabajadora social y el formulario de la encuesta al personal de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social, se pudo identificar que los



principales riesgos psicosociales son: el estrés laboral, la violencia laboral y el mal ambiente laboral que generan conflictos y afectación a la parte socioemocional.

- La falta de comunicación entre los técnicos de los proyectos que cuentan con más número de promotores es lo que dificulta en cierta parte que se pueda minimizar los riesgos psicosociales, debido a que no existe un grado de reciprocidad y confianza para trabajar en equipo.

#### **4.4. Recomendaciones**

- Es conveniente que la trabajadora social se oriente y capacite para poder tener más cercanía en cuanto a los riesgos psicosociales latentes en la empresa y de esta manera trabajar de forma conjunta con el personal para minimizar dichos riesgos.
- Es oportuno y necesario fortalecer el liderazgo de los técnicos de cada proyecto para tener una mejor conexión con los promotores y que a su vez se distribuya de manera equitativa el personal en cada proyecto para evitar la sobrecarga laboral.
- Es importante que se continúe con el grupo de ayuda/apoyo para poder afianzar los lazos afectivos entre compañeros de trabajo y que de esta manera se obtenga un buen ambiente laboral.

## Bibliografía

1. Acuerdo 0082 de 2017 [Ministerio de Trabajo]. Acuerdo Ministerial Ecuatoriano del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. 16 de Junio del 2017. Quito, Ecuador: LexisFinder.
2. Anguita, J. C., Labrador, J. R., & Campos, J. D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 527-538.
3. Arango, J., Correa, J., & Luna, J. (2020). La salud ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 14 - 29. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/140>
4. Asto Apaza, E., & Diaz De La Cruz, A. (2021). “*SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS - HOSPITAL REGIONAL AYACUCHO, 2021.* TESIS: <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1604/3/Ana%20Diaz%20De%20La%20Cruz.pdf>
5. Barreto, P. M. (2020). Reflexiones sobre los métodos de intervención en trabajo social. Una revisión documental bibliográfica de campo. *Revista Científica Ciencias económicas y empresariales* , 303-315.
6. Bruno, F., Acevedo, A. J., Castro, S. L., & Garza, S. R. (2018). El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social construccionista”. *Revista Margen*, 1-15.
7. Castro, C. C., & Pérez, V. J. (2017). EL TRABAJO SOCIAL EN EL ENTORNO EDUCATIVO ESPAÑOL. *BARATARIA*, 215-226.
8. Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 331. 2008 (Ecuador).

9. CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES EXTERIORES (15 de Noviembre de 2004). Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cartagena, Colombia: LexisFinder.
10. Fernández, R. S. (2017). La teoría en la Intervención social. Modelos y enfoques para el Trabajo social del siglo XXI. *Revista de Política social y Servicios sociales.*, 9-43.
11. Gil-Monte, P. R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *REDALYC*, 237-241.
12. Guamán, G. B. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Killkana Sociales*, 58- 66.
13. Hernández, M. N. (2020). DESDE EL TRABAJO SOCIAL CRÍTICO, UNA INVITACIÓN PARA REVISITAR TRANSFORMACIONES SOCIALES. *REVISTA DE TRABAJO SOCIAL Y CIENCIAS SOCIALES*.
14. HERNÁNDEZ-GRACIA, T. J., & CARRIÓN-GARCÍA, M. D. (2021). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *Redalyc*, 628-646.
15. Jaramillo, F. (01 de Agosto de 2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el derecho ecuatoriano? *USFQ LAW REVIEW*, 5(1), 100 - 117.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219>
16. Lazure, H. (1987). *Vivre la relation d'aide - approche théorique et pratique d'un critère de compétence de l'infirmière*. Mont-Royal, Québec, Canadá: Decarie.
17. Macías, M. d. (06 de Febrero de 2020). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES*

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/813](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/813)

18. Martínez, L. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19: INSTRUMENTOS PARA SU EVALUACIÓN. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.  
<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>
19. Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. En B. Moreno, & C. Báez, *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. (pág. 22). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
20. Moreno, C. M., & Molina, V. N. (2018). LA INTERVENCIÓN SOCIAL COMO OBJETO DE ESTUDIO: DISCURSOS, PRÁCTICAS, PROBLEMATIZACIONES Y PROPUESTAS. *Athenea Digital*, 1-29.
21. Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
22. Ochoa, C., Hernandez, E., Guaman, K., & Perez, K. (2021). EL ACOSO LABORAL. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113 - 118.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
23. Ochoa, E., Centeno, P., Hernandez, E., Guaman, K., & Castillo, J. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD, 12(5), 308 - 313.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500308&script=sci_arttext&tlng=en)

24. Orbe, D., Reyes, B., Carrion, C., & Cabrera, V. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional. *Revista Multidisciplinar de Ciencia Latina*, 5(3), 3124-3135.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.517](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.517)
25. Organizacion Mundial de la Salud. (1995). *Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para Todos*. Ginebra: Asamblea Mundial de la Salud.  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf)
26. Palma, A., Ansoleaga, E., & Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Med Chile*, 146, 213 - 222.  
<https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v146n2/0034-9887-rmc-146-02-0213.pdf>
27. Ramón, P. M., Lalangui, P. J., Guachichullca, O. L., & Espinoza, F. E. (2019). COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN EL CONTEXTO EDUCATIVO ECUATORIANO. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 2019- 229.
28. Retegui, L. M. (2020). La observación participante en una redacción. Un caso de estudio. *Redalyc*, 103-119.
29. Rodríguez, Á. L., Loor, Z. M., & Durán, P. U. (2018). El Trabajo Social Educativo: Perspectivas desde el Departamento de Consejería Estudiantil. *Itsup*.
30. Romero, C. S., Rodríguez, A. L., & Roldan, Q. S. (2016). El trabajador social y las competencias para la intervención social y familiar con niños sordos. *Revistas Itsup*.
31. Sánchez, M. A., & Murillo, G. A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 147-181.

32. Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V. H., & Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de. *REDALYC*, 348-361.
33. Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO Revista de Derecho*(35), 7 - 26. [https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra\\_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Toro, J., Comas, R., & Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(1), 497-503. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887>
35. Villavicencio, L. L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Redalyc*, 366-404.

## ANEXOS

### Anexo 1 Oficio de inserción



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**

D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

*Calidad, Pertinencia y Calidez*

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**SECCIÓN / CARRERA:**

**TRABAJO SOCIAL**

Oficio nro. UTMACH-FCS-CC-TS-2023-0011-OF

Machala, 27 de Enero del 2023

**Asunto:** Solicitud de apertura a estudiantes

Señora

ROSITA PAULINA LÓPEZ SIGUENZA

**Prefecta (S) Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de El Oro**

Ciudad

De mi consideración:

Por medio del presente solicito a usted de la manera más atenta se otorgue la facilidad de levantamiento de información en el GAD Provincial de El Oro, a las señoritas Cumbicos Loayza Vannessa Jacqueline y Jiménez Cagua Ariana Maylin, estudiantes de octavo nivel de la Carrera de Trabajo Social, que se encuentran realizando el trabajo de titulación denominado: ***Trabajo Social frente a los riesgos psicosociales del personal de Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social***, bajo la tutoría de la Lcda. Karem Zambrano Sinche, docente de la carrera.

Esperando contar con una respuesta favorable, le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**JORGE WASHINGTON  
VALAREZO CASTRO**

Fecha: 2023-01-27  
15:43:35

ING. JORGE WASHINGTON VALAREZO CASTRO, PHD.

**Coordinador De La Carrera De Trabajo Social**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

JV/Jorge V.

Generado por: SIUTMACH/ Comunicaciones 2023-01-27 15:43:35 - Emitido por: jwvalarezo

Página 1 / 2

Dir: Av. Panamericana km. 5 1/2 Via Machala Posaje · Telf: 2983362 - 2983365 - 2983363 - 2983364

[www.utmachala.edu.ec](http://www.utmachala.edu.ec)

## Anexo 2 Guía de observación



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**  
*Calidad, Pertinencia y Calidez*  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



### Guía de observación.

**Objetivo:** Identificar la intervención del trabajador social para la minimización de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social - GAD Provincial El Oro 2022.

**Responsables:** Cumbicos Loayza Vanessa Jacqueline y Jiménez Cagua Ariana Maylin

No	Indicadores			
I	Áreas de servidores y trabajadores	SI	NO	Observación
1	Predisposición para ejecutar labores.		X	
2	Realización de pausas activas	X		
3	Interacción entre trabajadora social y trabajadores	X		
4	Ambiente laboral optimo		X	
5	Compañerismo interno		X	
6	Puestos de trabajo ergonómicamente estructurados	X		
7	Organización de trabajo entre compañeros		X	El personal tiene organización de trabajo en las actividades mas no la predisposición para ejecutarlas.
8	Sobrecarga de trabajo	X		



<b>II</b>	<b>Área de trabajadora social</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Observación</b>
9	Planificación anual		X	
10	Reglamento interno		X	
11	Informes mensuales		X	
12	Normas sobre seguridad y salud ocupacional		X	

### Anexo 3 Entrevista



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**  
*Calidad, Pertinencia y Calidez*  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



#### Cuestionario De Entrevista al profesional de Trabajo Social.

##### Datos de los Entrevistadores:

- Cumbicos Loayza Vanessa Jacqueline
- Jiménez Cagua Ariana Maylin

**Objetivo:** Identificar la intervención del trabajador social para la minimización de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social - GAD Provincial El Oro 2022.

**Lugar de Entrevista:** GAD Provincial El Oro.

**Fecha:** .....

1. ¿Conoce usted cuáles son sus funciones en base a los riesgos psicosociales?  
.....
2. ¿Cada que tiempo realiza evaluaciones para medir los riesgos psicosociales?  
.....
3. ¿Cuál cree usted que es el mayor riesgo psicosocial dentro de la empresa?  
.....
4. ¿Usted aplica un plan de prevención para los riesgos psicosociales?  
.....
5. ¿Cuál es su intervención para minimizar estos riesgos?  
.....

**6. ¿Alguna vez ha sido testigo de que un trabajador haya sido víctima de un riesgo psicosocial?**

.....


**7. ¿Ud. se ha capacitado constantemente sobre cómo proceder frente a los riesgos psicosociales?**

.....


**8. ¿Como trabajador social, se interesa usted por el bienestar de los trabajadores de esta empresa? ¿De qué manera?**

.....

## Anexo 4 Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**  
D.L. No. 69-04 de 14 de abril de 1969  
*Calidad. Pertinencia y Calidez*  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



Sección 1 de 6

### Cuestionario de Riesgos Psicosociales

- El siguiente cuestionario es completamente anónimo
- Lo realizan las estudiantes: Vanessa Cumbicos y Maylin Jiménez, como instrumento de su trabajo de titulación que tiene por título "Trabajo Social frente a riesgos psicosociales del personal de Dirección de Atención Prioritaria y Desarrollo Social - GAD Provincial El Oro 2022
- El cuestionario es de total confidencialidad, ya que esta elaborado con fines académicos.

Seleccione el proyecto al que pertenece \*

- ☐ Bananito Rico
- ☐ Implementación de Programas Sostenibles de Seguridad Alimentaria (IPSSA)
- ☐ Bienestar y Salud para El Oro
- ☐ El Oro creativo, cultural y deportivo
- ☐ Centros de Desarrollo Infantil (CDI)
- ☐ Participación ciudadana
- ☐ Juventud, innovación y liderazgo
- ☐ Somos Equidad e Igualdad (SEI)

**Nivel mas alto de instrucción \***

- ☐ Ninguno
- ☐ Educación básica
- ☐ Educación media
- ☐ Bachillerato
- ☐ Tercer nivel
- ☐ Cuarto nivel
- ☐ Otra...

**Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución \***

- ☐ 0-2 años
- ☐ 3-10 años
- ☐ 11-20 años
- ☐ igual o superior a 21

**Edad del trabajador o servidor \***

- ☐ 16-24 años
- ☐ 25-34 años
- ☐ 35-43 años
- ☐ 44-52 años
- ☐ igual o superior a 53

**Género del trabajador o servidor: \***

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiero no decirlo

## CARGA Y RITMO DE TRABAJO



Descripción (opcional)

**1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).** \*

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**2. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**3. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral** \*

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

## DESARROLLO DE COMPETENCIAS



Descripción (opcional)

**4. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**5. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**6. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Descripción (opcional)

**7. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas** \*

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**8. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos** \*

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**9. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo** \*

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo



## RECUPERACIÓN, SOPORTE Y APOYO



Descripción (opcional)

**10. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**11. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**12. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**13. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación \***

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

### OTROS PUNTOS IMPORTANTES



Descripción (opcional)

**14. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**15. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**16. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**17. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**18. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**19. Mi trabajo esta libre de acoso sexual \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**20. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**21. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**22. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

**23. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

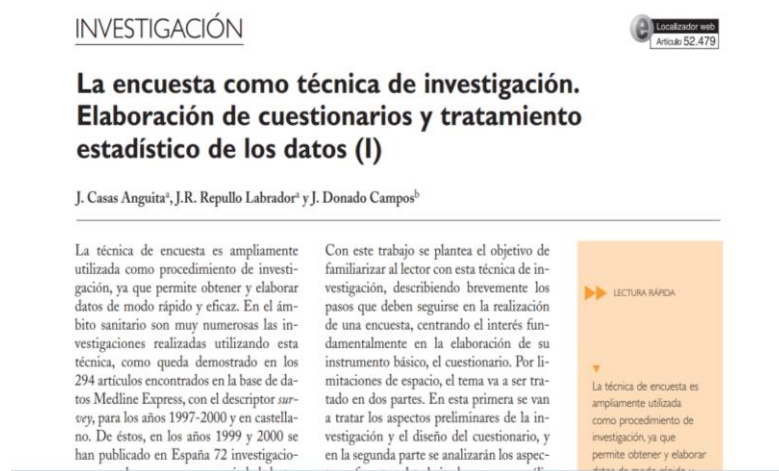
**24. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable \***

- ☐ Complemente de acuerdo
- ☐ Parcialmente de acuerdo
- ☐ Poco de acuerdo
- ☐ En desacuerdo

## Anexo 5 Registro Bibliográfico

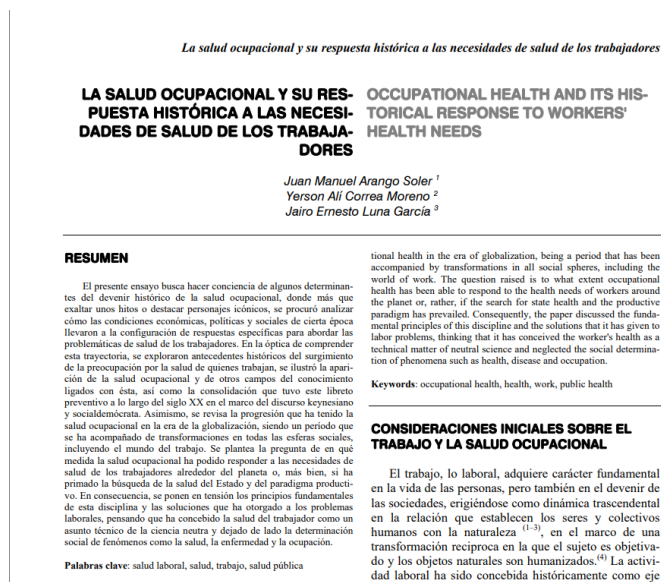
1. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288?via%3Dihub>



2. La salud ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2020/cst202b.pdf>



3. Sobrecarga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de áreas críticas – Hospital Regional de Ayacucho, 2021

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1604/3/Ana%20Diaz%20De%20La%20Cruz.pdf>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS  
"SOBRECARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS - HOSPITAL  
REGIONAL AYACUCHO, 2021"

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de  
salud

Presentado por:  
Asto Apaza, Edminda  
Díaz De La Cruz, Ana

Tesis para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería

Docente asesor:  
Dra. Ilse Faustina Fernández Honorio  
Cod: Orcid: 0000-0002-3846-772

Chincha, Ica, 2021

4. Reflexiones sobre los métodos de intervención en trabajo social. Una revisión documental bibliográfica de campo

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/173>



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.173>

**Reflexiones sobre los métodos de intervención en trabajo social. Una revisión documental bibliográfica de campo**

*Reflections on the methods of social work intervention. A documentary field literature review*

*Reflexões sobre os métodos de intervenção no serviço social. Uma revisão documental da literatura de campo*

Melida Asunción Barreto-Pico <sup>1</sup>  
asunción.dominio2015@outlook.es  
<https://orcid.org/0000-0002-3159-1013>

Correspondencia: [asunción.dominio2015@outlook.es](mailto:asunción.dominio2015@outlook.es)

5. El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social constructivista”.

<https://www.margen.org/suscri/margen91/castro-91.pdf>

margen91

margen N° 91 – diciembre 2018

### El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social construccionista”

Por Fernando Bruno, Jesús Acevedo Alemán, Laura Karina Castro Saucedo y Rosa Isabel Garza Sánchez

PTC (profesores tiempo completo), Facultad de Trabajo Social, Cuerpo Académico de Estudios sobre Grupos Vulnerables, UAdeC - Universidad Autónoma de Coahuila, México.

#### Introducción

En su magistral argumentación, Ibañez (1992) planteaba -acerca de la postura construccionista- la necesidad de reflexionar sobre los mecanismos de construcción de conocimiento a la luz de las evidencias o, mejor dicho, de los cuatro mitos que bañan la modernidad.

En primer lugar, el mito del conocimiento válido como representación de la realidad. En segundo lugar, el mito del objeto como elemento constitutivo del mundo. Luego el mito de la realidad como entidad independiente de nosotros y, por último, el mito de la verdad como criterio decisivo de lo que es conocimiento.

Para el autor, estos mitos muestran el apego a la normatividad y a la noción de verdad de la ciencia, perdiendo de vista la relacionalidad y que el conocimiento se basa en convenciones. En este sentido no existe verdad en sí, sino acuerdos sobre ella, porque en primera instancia no existe realidad sin sujeto.

6. El trabajo social en el entorno educativo español

<https://www.redalyc.org/journal/3221/322153762013/html/>



Teoría y empiria

#### EL TRABAJO SOCIAL EN EL ENTORNO EDUCATIVO ESPAÑOL

#### SOCIAL WORK IN THE SPANISH EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Concepción Castro Clemente [concastro@madrid.uned.es](mailto:concastro@madrid.uned.es)  
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España

Jesús Pérez Viejo [jeperezv@clio.uc3m.es](mailto:jeperezv@clio.uc3m.es)  
Universidad Carlos III, Madrid, España

EL TRABAJO SOCIAL EN EL ENTORNO EDUCATIVO ESPAÑOL  
BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, núm. 22, pp. 215-226, 2017  
Asociación Castellano-Manchega de Sociología



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Recepción: 02 Noviembre 2016  
Aprobación: 29 Septiembre 2017

7. La teoría en la Intervención social. Modelos y enfoques para el Trabajo social del siglo XXI.

<https://socialmurcia.files.wordpress.com/2016/11/accion-social-1-2-2017.pdf>

---

Número I/1. Enero 2017.

*Revista coeditada por el IPS. Instituto de Política social y SocialMurcia.*



**La teoría en la Intervención social.  
Modelos y enfoques para el Trabajo social del siglo  
XXI.**

**Sergio Fernández Riquelme.**

8. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional

<https://www.redalyc.org/pdf/363/36323272012.pdf>



Revista Peruana de Medicina Experimental y  
Salud Pública  
ISSN: 1726-4642  
revmedex@ins.gob.pe  
Instituto Nacional de Salud  
Perú

Gil-Monte, Pedro R.  
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL  
Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, vol. 29, núm. 2, abril-junio, 2012, pp. 237-  
341  
Instituto Nacional de Salud  
Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>



9. El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903600>

Artículo de Revisión Bibliográfica. Revista Killkana Sociales. Vol. 4, No. 3, pp. 57-66, septiembre-diciembre, 2020.  
p-ISSN 2528-8008 / e-ISSN 2588-087X. Universidad Católica de Cuenca

## El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario

### Social work in the workplace from the boarding of the interdisciplinary team

Benito Danilo Guamán Guamán<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador

\*daniloguaman1993@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529>

#### Resumen

El Trabajo Social en el ámbito laboral cumple un rol sustancial dentro del mundo empresarial, dado que su intervención profesional está enfocada a contribuir al alcance de los objetivos en beneficio de los colaboradores y la empresa, mediante la aplicación de métodos y técnicas propias de la profesión. El objetivo del presente artículo fue identificar el accionar del Trabajo Social desde el abordaje del equipo interdisciplinario para determinar su importancia en el Área de Gestión de Talento Humano de una empresa atunera del Cantón Montecristi periodo 2019-2020. El tipo de metodología utilizada corresponde a una investigación cuantitativa donde se aplicó encuestas de estructura cerrada y de opción múltiple a todo el personal del Departamento de Talento Humano. Entre los principales resultados obtenidos se contempla el alto índice de la comunicación organizacional interna, comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el ejercicio pleno de las trabajadoras sociales en las actividades establecidas, buena estructura organizacional y ejecuciones de reuniones periódicas acorde a las necesidades de cada espacio, lo cual genera que todo el personal conozca cuáles son sus responsabilidades y de los demás. Las principales funciones desempeñadas están direccionadas a acciones preventivas, desarrollo, ejecución y evaluación de proyectos de Bienestar Social, asesoría en trámites del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), gestión, orientación y participación en la Responsabilidad Social Empresarial. Por otro lado, todos los profesionales del equipo interdisciplinario reconocen que el abordaje que realiza el Trabajo Social en el Departamento de Gestión de Talento Humano es fundamental para el desarrollo de la empresa atunera y para el equipo interdisciplinario.

10. Desde el Trabajo Social Crítico, una invitación para revisar transformaciones sociales.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/98692>

## ESCENARIOS

fts Facultad de Trabajo Social



REVISTA DE TRABAJO SOCIAL Y CIENCIAS SOCIALES



### DESDE EL TRABAJO SOCIAL CRÍTICO, UNA INVITACIÓN PARA REVISAR TRANSFORMACIONES SOCIALES<sup>1</sup>

Natalia Hernández Mary<sup>2</sup>

#### RESUMEN

Las miradas que se despliegan desde un Trabajo Social Crítico se presentan como posibilidades para revisar los escenarios interventivos contemporáneos. No hay duda de que las complejidades que se entrelazan en los sitios cotidianos desafían a las propuestas de intervención y las hacen revisar su compromiso político por la transformación social. Desde ahí, el ejercicio de analizar, reflexionar y construir itinerarios que incluyan la reelaboración de artefactos y herramientas, se vincula a una propuesta de

11. Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana.

<https://www.redalyc.org/journal/817/81771260007/81771260007.pdf>



Revista Salud Uninorte

ISSN: 0120-5552

ISSN: 2011-7531

Fundación Universidad del Norte, División de Ciencias de la

HERNÁNDEZ-GRACIA, TIRSO JAVIER; CARRIÓN-GARCÍA, MARÍA DE LOS ÁNGELES  
Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico  
en trabajadores de una administración pública mexicana  
Revista Salud Uninorte, vol. 37, núm. 3, 2021, Septiembre-Diciembre, pp. 628-646  
Fundación Universidad del Norte, División de Ciencias de la

DOI: <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81771260007>

12. Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano?

<https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/1219/1817>

## LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO: ¿UNA FIGURA APLICABLE EN EL DERECHO ECUATORIANO?

FABIÁN ESTEBAN JARAMILLO INTRIAGO

Universidad San Francisco de Quito USFQ, estudiante del Colegio de Jurisprudencia,  
Campus Cumbayá, Casilla Postal 17-1200-841, Quito 170901, Ecuador.  
Correo electrónico: fjaramillo@estud.usfq.edu.ec

Recibido / Received: 25/02/2018

Aceptado / Accepted: 25/03/2018

DOI: [doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219](https://doi.org/10.18272/lr.v5i1.1219)

### CITACIÓN

Jaramillo Intriago, F. E. «Los Riesgos Psicosociales En El Derecho Del Trabajo: ¿una Figura Aplicable En El Derecho Ecuatoriano?». USFQ Law Review, Vol. 5, n.º 1, agosto de 2018, p. 18, doi:10.18272/lr.v5i1.1219.

13. El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral.

[https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/813](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/813)

Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)  
Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canadá), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Álvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Bastera Hernández (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo García Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

14. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación.

<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>

Inicio / Archivos / Vol. 10 Núm. 2 (2020): Monográfico Covid-19 / Artículos

## Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación.

Luz Martínez Martínez

Universidad Complutense de Madrid

DOI: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, prevención en riesgos laborales (PRL), estrés laboral, herramientas de medición, COVID-19, crisis sanitaria

### Resumen

En el mundo, casi tres millones de personas mueren al año por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de quinientos sufren enfermedades ocupacionales o lesiones. En 2019, el estrés laboral causó el 30% de las bajas en España, con un alto coste y reducción de la productividad. La COVID-19 presenta nuevos retos, casi cuatro millones de parados, otros cuatro con un ERTE y una recuperación incierta y lenta que provoca inestabilidad. También nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés. Distintos organismos defienden la importancia de la salud y bienestar laboral en todos los aspectos, físicos, mentales y sociales. Ante esta situación es imprescindible la detección de factores psicosociales de riesgo que afectan a la salud en entornos laborales para crear planes de prevención

15. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>



16. La intervención social como objeto de estudio: discursos, prácticas, problematizaciones y propuestas.

<https://atheneadigital.net/article/view/v18-n3-moreno-molina>

Inicio / Archivos / Vol. 18 Núm. 3 (2018) / Artículo

## LA INTERVENCIÓN SOCIAL COMO OBJETO DE ESTUDIO: DISCURSOS, PRÁCTICAS, PROBLEMATIZACIONES Y PROPUESTAS

MANUEL ALEJANDRO MORENO CAMACHO | NELSON MOLINA VALENCIA

PDF

### RESUMEN

La investigación de la intervención es un campo transdisciplinar en el que participan ciencias sociales, humanas y de la salud. Estos estudios construyen evidencia acerca de las prácticas de intervención para tomar decisiones sobre su implementación. Los enfoques y métodos utilizados varían de acuerdo con el paradigma científico en el que se inscriben los investigadores. Por ello, en este artículo presentamos una revisión crítica de publicaciones científicas que asumen la intervención social como objeto de reflexión. Analizamos 70 documentos publicados en revistas científicas entre 2007 y 2016, rastreando temas emergentes, identificando regularidades, rupturas, conclusiones y asuntos por discutir. Entre los resultados se destaca que la intervención social ha sido una estrategia para abordar los problemas sociales desde finales del siglo XIX hasta hoy, en su desarrollo, las prácticas de intervención social configuran escenarios de relación en los que confluyen diferentes discursos, que inciden en formas de gubernamentalidad y subjetivación.

### PALABRAS CLAVE

Intervención social, Investigación de la intervención, Conocimiento situado, Gubernamentalidad

## 17. La intervención social como objeto de estudio: discursos, prácticas, problematizaciones y propuestas.

<https://atheneadigital.net/article/view/v18-n3-moreno-molina/2055-pdf-es>

### LA INTERVENCIÓN SOCIAL COMO OBJETO DE ESTUDIO: DISCURSOS, PRÁCTICAS, PROBLEMATIZACIONES Y PROPUESTAS

*SOCIAL INTERVENTION AS STUDY OBJECT: DISCOURSES, PRACTICES, PROBLEMS AND PROPOSALS*

Manuel Alejandro Moreno Camacho; Nelson Molina Valencia

Universidad del Valle; [moreno.manuel@correounivalle.edu.co](mailto:moreno.manuel@correounivalle.edu.co); [nelson.molina@correounivalle.edu.co](mailto:nelson.molina@correounivalle.edu.co)

Historia editorial	Resumen
Recibido: 04-11-2016 Primera revisión: 09-03-2018 Aceptado: 17-06-2018 Publicado: 27-07-2018	La investigación de la intervención es un campo transdisciplinar en el que participan ciencias sociales, humanas y de la salud. Estos estudios construyen evidencia acerca de las prácticas de intervención para tomar decisiones sobre su implementación. Los enfoques y métodos utilizados varían de acuerdo con el paradigma científico en el que se inscriben los investigadores. Por ello, en este artículo presentamos una revisión crítica de publicaciones científicas que asumen la intervención social como objeto de reflexión. Analizamos 70 documentos publicados en revistas científicas entre 2007 y 2016, rastreando temas emergentes, identificando regularidades, rupturas, conclusiones y asuntos por discutir. Entre los resultados se destaca que la intervención social ha sido una estrategia para abordar los problemas sociales desde finales del siglo XIX hasta hoy, en su desarrollo, las prácticas de intervención social configuran escenarios de relación en los que confluyen diferentes discursos, que inciden en formas de gubernamentalidad y subjetivación.
Palabras clave	Abstract
Intervención social Investigación de la intervención Conocimiento situado Gubernamentalidad	Intervention research is a transdisciplinary field in which have participated social sciences, human sciences and health sciences. These studies are concerned to construct evidence about intervention practices. The approach and methods are variables, depending of scientific paradigm. Therefore, here we presented a critical analysis of papers about social intervention. The review was done with 70 papers of scientific journals published since 2007 until 2016. In it we track emerging topics, identifying regularities, ruptures, conclusions and issues to discuss. Results shows that social intervention has been a social problems solution strategy since XIX until today. But in its history, social intervention practices have promoted relations and discourses which produce kinds of governmentality and subjectivation.
Keywords	
Social intervention Intervention research Situated Knowledge Governmentality	

Moreno Camacho, Manuel Alejandro & Molina Valencia, Nelson. (2018). La Intervención Social como Objeto de Estudio: Discursos, prácticas, problematizaciones y propuestas. *Athena Digital*, 18(3), e2055. <https://doi.org/10.5565/rev.athenea.2055>

## 18. El acoso laboral.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>

# 12

## EL ACOSO LABORAL

### HARASSMENT AT WORK

César Eduardo Ochoa Díaz<sup>1</sup>  
E-mail: [ur.cesarchoa@uniandes.edu.ec](mailto:ur.cesarchoa@uniandes.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2890-3845>

Eduardo Hernández Ramos<sup>1</sup>  
E-mail: [ur.eduardohermanandez@uniandes.edu.ec](mailto:ur.eduardohermanandez@uniandes.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6404-2750>

Kleber Guamán Chacha<sup>1</sup>  
E-mail: [ur.kleberguaman@uniandes.edu.ec](mailto:ur.kleberguaman@uniandes.edu.ec)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8792-5900>

Karina Pérez Teruel<sup>2</sup>  
E-mail: [karinaperez@uapa.edu.do](mailto:karinaperez@uapa.edu.do)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1526-9913>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.  
<sup>2</sup> Universidad Abierta Para Adultos, República Dominicana.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

RESUMEN

La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno cada vez más frecuente en nuestra sociedad, el acoso laboral conocido también como mobbing, está adquiriendo mucho protagonismo y empieza a considerarse como un riesgo laboral. Los problemas sicosomáticos que causan a un trabajador por parte del empleador o un compañero pueden llevarlo al estrés y hasta el suicidio; las consecuencias del mobbing llegan al ámbito físico, psíquico, social, y laboral. Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social, en estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos, es por ello importante el análisis, localización y aplicación de estrategias y mecanismos para prevenir el acoso laboral. Hay desequilibrio de poder entre las partes enfrentadas, o al menos la víctima no dispone de los recursos necesarios para hacer frente. En base al problema se ha hecho la investigación bibliográfica y la investigación de campo que ha permitido encontrar como resultado que la sociedad necesita que se corte de raíz esta clase de abuso, mediante la elaboración de anteproyectos, leyes o reformas donde se debería enmarcar o tipificar el acoso Laboral en el sector público y privado.

Palabras clave: Mobbing, víctimas, acosador, mecanismos, leyes, tipificar.

19. La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500308](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500308)

[Revista Universidad y Sociedad](#)

versión On-line ISSN 2218-3620

Universidad y Sociedad vol.12 no.5 Cienfuegos sept.-oct. 2020 Epub 02-Oct-2020

ARTÍCULO ORIGINAL

**La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas**

**Occupational safety and health of workers and improvement of the work environment regarding active breaks**

César Eduardo Ochoa Díaz<sup>1</sup>

Paul Alejandro Centeno Maldonado<sup>1</sup>

<http://orcid.org/0000-0001-6541-8078>

Eduardo Luciano Hernández Ramos<sup>1</sup>

<http://orcid.org/0000-0002-4047-2390>

Klever Aníbal Guamán Chacha<sup>1</sup>

<http://orcid.org/0000-0002-3103-8162>

Jessica Rosario Castillo Vizúete<sup>1</sup>

<http://orcid.org/0000-0003-2117-300X>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador

20. Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/517/652>



**Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional**

Diana Thais Orbe Vivanco

[thaisorbe88@gmail.com](mailto:thaisorbe88@gmail.com)

Egresada de la Carrera de Trabajo Social, Universidad Nacional de Loja (UNL) – Loja, Ecuador

Reyes - Masa, Betti del Cisne

[betti.reyes@unl.edu.ec](mailto:betti.reyes@unl.edu.ec)

Docente Investigadora de la Carrera de Trabajo Social, Universidad Nacional de Loja (UNL) – Loja, Ecuador

Carrión - Berrú, Celsa Beatriz

[celsa.carrión@unl.edu.ec](mailto:celsa.carrión@unl.edu.ec)

Docente Investigadora de la Carrera de Medicina y Enfermería, Universidad Nacional de Loja (UNL) – Loja, Ecuador

Cabrera - Aguirre, Víctor Hernán

[victor.cabrera@unl.edu.ec](mailto:victor.cabrera@unl.edu.ec)

Docente Investigador de la Carrera de Trabajo Social, Universidad Nacional de Loja (UNL) – Loja, Ecuador

**RESUMEN**

La presente investigación es el resultado del involucramiento en el sector profesional de los y las estudiantes de trabajo social dentro de una institución laboral pública, que tuvo como objetivo proponer e involucrarse en el entorno, para implementar un nuevo modelo de desarrollo, partiendo del análisis de los sectores vulnerables o problemáticas identificadas tras realizar la priorización y conocer con cuales se ha de trabajar, para de esta forma mejorar la productividad y rendimiento, basándose en la misión, visión y



21. Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para Todos. Ginebra: Asamblea Mundial de la Salud.

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X\\_spa.pdf;jsessionid=ED433CA2851D1AD3C2CA930B5F1C7756?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf;jsessionid=ED433CA2851D1AD3C2CA930B5F1C7756?sequence=1)

## ESTRATEGIA MUNDIAL DE LA SALUD OCUPACIONAL PARA TODOS El camino hacia la salud en el trabajo

Fe de erratas

Recomendaciones de la Segunda Reunión de los  
Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la  
Organización Mundial de la Salud (OMS), llevada a  
cabo en Beijing, China

GINEBRA 1995.

22. Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática.

<https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v146n2/0034-9887-rmc-146-02-0213.pdf>

Rev Med Chile 2018; 146: 213-222

ARTÍCULO DE REVISIÓN

### Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática

ANDREA PALMA<sup>1,a</sup>, ELISA ANSOLEAGA<sup>2,b,c</sup>, MAGDALENA AHUMADA<sup>c</sup>

#### Workplace violence among health care workers

*The aim of this review is to describe and to analyze scientific reports about occupational violence in the health area. A systematic review of the literature on Academic Search Complete (EBSCO Host), Medline, Pubmed, Scielo, Scopus and Web of Science was performed and 23 articles were selected for analysis. Most studies are quantitative, measuring workplace violence and its consequences, including multi-stratum samples. They mainly measure psychological and external violence and their subjects are hospital workers. Violence is conceived as coming from organizational dimensions. Facilitators of violence are related to the nature of the job and the most commonly studied consequences are related to mental health. The main consequences of the phenomenon are depressive symptoms, post-traumatic stress disorder (PTSD) and work stress. The nature of the job as a facilitator of violence relates primarily to the place of work and to the profession. Most of the studies are carried out with multi-stratum samples and combine workers from different services. However, studies in psychiatric services and with nursing staff are also common.*

(Rev Med Chile 2018; 146: 213-222)  
**Key words:** Mental Health; Occupational Health; Stress Disorders, Post-traumatic; Workplace Violence.

<sup>1</sup>Programa de Doctorado en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.  
<sup>2</sup>Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.  
<sup>c</sup>Trabajadora Social.  
<sup>a</sup>PhD en Salud Pública.  
<sup>b</sup>Psicóloga.

Fuente de apoyo financiero: Proyecto FONDECYT Regular 2017 N° 1170239: "Prevalencia, formas de manifestación y factores facilitadores de la violencia laboral y sus efectos en la salud mental en población asalariada en Chile atendiendo desigualdades sociales y de género".

Recibido el 26 de mayo de 2017, aceptado el 7 de noviembre de 2017.

Correspondencia a:  
Andrea Palma  
Facultad de psicología UDP  
Vergara 275, Santiago, Chile.  
Teléfono: 82702376  
anpalma2004@yahoo.es

## 23. Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-219.pdf>

# 33

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN EL CONTEXTO EDUCATIVO ECUATORIANO

SPECIFIC COMPETENCES OF THE SOCIAL WORK PROFESSIONAL IN THE ECUADORIAN EDUCATIONAL CONTEXT

Miguel Ángel Ramón Pineda\*  
E-mail: mramon@utmachala.edu.ec  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4044-7718>  
Julio Honorato Lalangui Pereira\*  
E-mail: jalangui@utmachala.edu.ec  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3498-0364>  
Laura Alexandra Guachichulica Ordóñez\*  
E-mail: lguachichulica@utmachala.edu.ec  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1113-7769>  
Eudaldo Enrique Espinoza Freire\*  
E-mail: eespinoza@utmachala.edu.ec  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0537-4760>  
\*Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, sexta edición)

Ramón Pineda, M. A., Lalangui Pereira, J. H., Guachichulica Ordóñez, L. A., & Espinoza Freire, E. E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Conrado*, 15(66), 219-229. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

#### RESUMEN

Este estudio descriptivo de tipo revisión bibliográfica se realizó con el objetivo de analizar las competencias del trabajador social desde perspectivas actuales, en aras de promover el significado de la competitividad de este profesional, enfatizando en aquellas relacionadas con el ámbito educacional. La estrategia metodológica se sistematizó a través de los métodos: revisión documental, hermenéutico y analítico-sintético; y la técnica de análisis de contenido. Los principales hallazgos permiten declarar que el Trabajo Social como disciplina dispone de un sistema de competencias propias que le permite su actuación eficaz en disímiles espacios; sin embargo, a pesar de la importancia que el Estado ecuatoriano le confiere al rol del trabajador social existe una marcada asimetría entre

#### ABSTRACT

This descriptive study of bibliographic review type was carried out with the objective of analyzing the competences of the social worker from current perspectives, in order to promote the meaning of the competitiveness of this professional, emphasizing those related to the educational field. The methodological strategy was systematized through the methods: documentary, hermeneutic and analytical-synthetic review; and the technique of content analysis. The main findings allow to declare that Social Work as a discipline has a system of its own competences that allows its effective performance in dissimilar spaces; however, despite the importance that the Ecuadorian State confers on the role of the social worker, there is a marked asymmetry between official discourse and praxis.

## 24. La observación participante en una redacción. Un caso de estudio.

<https://www.redalyc.org/journal/3239/323964237006/html/>



#### Artículos

### La observación participante en una redacción. Un caso de estudio

#### Participant observation in a newsroom. A case study

Lorena Marisol Retegui [retegui.lorena@gmail.com](mailto:retegui.lorena@gmail.com)  
Universidad Nacional de Quilmes - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina

La observación participante en una redacción. Un caso de estudio  
*La Trama de la Comunicación*, vol. 24, núm. 2, pp. 103-119, 2020  
Universidad Nacional de Rosario



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Recepción: 04 Octubre 2019  
Aprobación: 03 Diciembre 2019

#### Resumen:

Este artículo describe y reflexiona sobre diferentes momentos del investigador, durante la etapa de observación participante en espacios de trabajo de periodistas. Se hace hincapié en las dificultades y desafíos, desde una perspectiva reflexiva. Desde un estudio de caso en la sala de redacción de un diario, se indagó en los principales cambios en la organización productiva y del trabajo, en el contexto digital, y en las percepciones de redactores, editores, diseñadores y fotógrafos sobre ese proceso.

#### Palabras clave:

Observación Participante, Investigador, Procesos de Trabajo, Periodistas.

#### Abstract:



25. El Trabajo Social Educativo: Perspectiva desde el Departamento de Consejería Estudiantil.

<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/135>

**El Trabajo Social Educativo: Perspectiva desde el Departamento de Consejería Estudiantil**

**Leonor Alexandra Rodríguez Álava, Dra**  
Universidad Técnica de Manabí

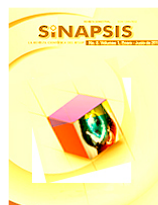
**María José Loor Zamora, MSc**  
Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales; Instituto de Ciencias Básicas -  
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

**Ulbio Colón Durán Pico, MSc.**  
Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales; Instituto de Ciencias Básicas -  
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.37117/s.v1i12.135>

**Resumen**

El área de acción del trabajador social es diversa; en el ámbito educativo, su trabajo se fortalece con otros profesionales, encontrándose con situaciones conflictivas relacionadas con estudiantes, familias, docentes y autoridades, que afectan el proceso formativo. El propósito de la investigación fue



[Ver o Descargar PDF](#)

Publicado  
2018-05-09

Cómo citar  
Rodríguez Álava, L. A., Loor Zamora, M. J., &  
Durán Pico, U. C. (2018). El Trabajo Social

26. El trabajador social y las competencias para la intervención social y familiar con niños sordos.

<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/91>

**El trabajador social y las competencias para la intervención social y familiar con niños sordos**

**Sandra Auxiliadora Romero Chávez, MSc**  
Universidad Técnica de Manabí

**Leonor Alexandra Rodríguez Alava, Dra**  
Universidad Técnica de Manabí

**Sonia Nataly Roldan Quijije, Lcda.**  
Universidad Técnica de Manabí

DOI: <https://doi.org/10.37117/s.v2i9.91>

**Resumen**

Uno de los grandes problemas que enfrentan los profesionales de las ciencias sociales y humanidades en el momento de intervenir con personas que posean alguna discapacidad es no saber qué hacer, cómo actuar y con quiénes debe coordinar su acción, disminuyendo en alguna medida el nivel de desempeño y satisfacción. A partir de este escenario el presente trabajo tiene como objetivo determinar las competencias esenciales del trabajador social para la intervención social y familiar con niños con discapacidad auditiva. La investigación fue realizada a partir de la



[Ver o Descargar PDF](#)

Publicado  
2017-06-09

Cómo citar  
Romero Chávez, S. A., Rodríguez Alava, L. A.,  
& Roldan Quijije, S. N. (2017). El trabajador  
social y las competencias para la intervención  
social y familiar con niños sordos. *Revista*

27. Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dh/v9n2/2594-2956-dh-9-02-147.pdf>

**Enfoques metodológicos en la investigación  
histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa**

**Methodological approaches in historical research:  
quantitative, qualitative and comparative**

**Arturo Alexander Sánchez Molina\***  
**Angélica Murillo Garza\*\***

*\* Egresado de la Escuela Normal Superior "Profr. Moisés Sáenz Garza", Monterrey, México. Tiene estudios de Licenciatura en Educación Secundaria con Especialidad en Historia; ha realizado tres posgrados: Especialidad en la Enseñanza de las Ciencias Sociales, Maestría en Docencia y Maestría en Enseñanza de la Historia de México. Correo electrónico: [alexandermolina9337@gmail.com](mailto:alexandermolina9337@gmail.com)  
● <https://orcid.org/0000-0001-8348-6883>*

*\*\* Profesora-investigadora en la Escuela Normal Superior "Profr. Moisés Sáenz Garza", Monterrey, México. Es doctora en Ciencias de la Educación; investigadora Perfil PRODEP; ha formado parte de diferentes Consejos Editoriales en revistas de investigación en español, inglés, francés; participante en redes de investigación nacionales e internacionales; es socia de número en la Sociedad Nuevoleonesa de Historia, Geografía y Estadística, AC. Correo electrónico: [mes.mle.angelicamg@hotmail.com](mailto:mes.mle.angelicamg@hotmail.com)  
● <https://orcid.org/0000-0002-5708-428X>*

28. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia).

<https://www.redalyc.org/pdf/545/54533007020.pdf>



Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Sistema de Información Científica

Sarsosa-Prowesk, Kewy; Charria-Ortiz, Víctor Hugo; Arenas-Ortiz, Felipe  
Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de  
Santiago de Cali (Colombia)  
Revista Gerencia y Políticas de Salud, vol. 13, núm. 27, diciembre, 2014, pp. 348-361  
Pontificia Universidad Javeriana  
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54533007020>



Revista Gerencia y Políticas de Salud,  
ISSN (Versión impresa): 1657-7027  
[revistascientificasjaveriana@gmail.com](mailto:revistascientificasjaveriana@gmail.com)  
Pontificia Universidad Javeriana  
Colombia

29. Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo.

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471/2287>



## Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo

*Delimitation of the concept psychosocial  
risk at work*

**Elisa Sierra Hernaiz**

*Profesora de la Universidad Pública de Navarra*

Pamplona, España

[elisa@unavarra.es](mailto:elisa@unavarra.es)

ORCID: 0000-0002-4320-026X

DOI: <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Fecha de recepción: 30 de junio de 2020

Fecha de aceptación: 22 de septiembre de 2020

30. Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>

# 64

Fecha de presentación: julio, 2020

Fecha de aceptación: septiembre, 2020

Fecha de publicación: octubre, 2020

## NORMATIVA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ECUADOR

### OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS IN ECUADOR

Jane de Lourdes Toro Toro<sup>1</sup>

E-mail: [ua.janetoro@uniandes.edu.ec](mailto:ua.janetoro@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9287-8747>

Raúl Comas Rodríguez<sup>1</sup>

E-mail: [raulcomasrodriguez@gmail.com](mailto:raulcomasrodriguez@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1353-2279>

Fernando Castro Sánchez<sup>1</sup>

E-mail: [ua.fernandocastro@uniandes.edu.ec](mailto:ua.fernandocastro@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7072-6144>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Toro Toro, J. L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(51), 497-503.

#### RESUMEN

En el Ecuador el marco legal en seguridad y salud ocupacional tiene como propósito prevenir los accidentes y enfermedades profesionales derivadas de las actividades laborales en los diferentes centros de trabajo, tanto del sector público y privado. En su primera parte, toma en cuenta a las instituciones públicas responsables de la seguridad y salud como el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud Pública; entidades que han promulgado normas, entre ellas Decretos Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones que, traducidos en reglamentos, regulan la prevención de riesgos en el trabajo y sus efectos en el caso de no cumplimiento en los trabajadores. Entre las principales normas podemos mencionar el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa y el Reglamento de Seguridad en la Construcción, entre otros. Se realizó un estudio documental, para lo cual se recurrió al análisis de contenido de leyes, reglamentos, acuerdos, decretos y resoluciones, entre otros ordenamientos jurídicos. Los resultados del análisis demuestran el poco conocimiento sobre las normas en la seguridad y salud ocupacional, evidenciando la inobservancia de leyes en materia de seguridad tanto en el sector público como privado.

**Palabras clave:** Legislación laboral, seguridad y salud ocupacional, prevención, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.

### 31. Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263428008>



Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263428008>

### 32. Constitución de la Republica del Ecuador

[https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

LEXISFINDER

#### CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Decreto Legislativo 0  
Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008  
Última modificación: 25-ene.-2021  
Estado: Reformado

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

ÍNDICE

PREÁMBULO

TÍTULO I

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO

Capítulo primero

Principios fundamentales

Capítulo segundo

Ciudadanas y ciudadanos

TÍTULO II

DERECHOS

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Capítulo segundo

Derechos del buen vivir

- Sección primera

Aguas y alimentación

### 33. Acuerdo ministerial ecuatoriano No. MDT-2017-0082

[https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento\\_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf)

<p>Año I – N° 16</p> <p>Quito, viernes 16 de junio de 2017</p>	<p>SUMARIO:</p>	<p>Págs.</p>
<p><b>LEXIS</b></p> <p>CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS COMERCIO, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN</p> <p>Art. 187.- Materia no protegible.- No son objeto de protección las disposiciones legales y reglamentarias, los proyectos de ley, las resoluciones judiciales, los actos, decretos, acuerdos, resoluciones, deliberaciones y dictámenes de los organismos públicos, y los demás actos oficiales de orden legislativo, administrativo o judicial, así como sus traducciones oficiales.</p> <p>Tampoco son objeto de protección los discursos políticos ni las disertaciones pronunciadas en debates judiciales. Sin embargo, el autor gozará del derecho exclusivo de reunir en colección las obras mencionadas en esta inciso con sujeción a lo dispuesto en este Capítulo.</p> <p>Art. 118.- ...</p> <p>La información y el contenido de las bases de datos producto de las investigaciones financiadas con recursos públicos serán de acceso abierto. Las instituciones o entidades responsables de tales investigaciones deberán poner a disposición dicha información a través de las tecnologías de la información.</p> <p>REGISTRO OFICIAL: Órgano del Gobierno del Ecuador marca registrada de la Corte Constitucional.</p>	<p>FUNCIÓN EJECUTIVA ACUERDOS: MINISTERIO COORDINADOR DE PRODUCCIÓN, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD:</p> <p>MCPEC-2017-001-A Deléguese funciones al Ing. Juan Sebastián Viteri Guillén..... 2</p> <p>MCPEC-2017-002 Subróguense las funciones de Ministro, al Ing. Juan Sebastián Viteri Guillén..... 3</p> <p>MCPEC-2017-003 Subróguense las funciones de Ministro, al Ing. Juan Sebastián Viteri Guillén..... 4</p> <p>MCPEC-2017-004 Subróguense las funciones de Ministro, al Ing. Juan Sebastián Viteri Guillén..... 4</p> <p>MCPEC-2017-005 Designense funciones al Viceministro Coordinador de la Producción, Empleo y Competitividad..... 5</p> <p>MINISTERIO DE JUSTICIA, DERECHOS HUMANOS Y CULTOS:</p> <p>1547 Acéptese la solicitud de repatriación del ciudadano ecuatoriano Ángel Alberto Álvarez..... 6</p> <p>1549 Conférese un reconocimiento a la Congregación de Religiosas Oblatas de Corazones Santísimos de Jesús y María..... 8</p> <p>Apruébese el estatuto y concédese personalidad jurídica a las siguientes organizaciones:</p> <p>1550 Fundación Pakta, domiciliada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha..... 9</p> <p>1551 Iglesia Evangélica Camino a la Luz, domiciliada en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas..... 12</p> <p>1552 Misión Evangélica Mema Fuente de la Sabiduría, domiciliada en el cantón Milagro, provincia del Guayas..... 13</p>	
	<p>MINISTERIO DEL TRABAJO:</p>	
	<p>MDT-2017-0082 Explícase la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral..... 15</p>	

### 34. La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)



**La Agenda 2030 y los Objetivos  
de Desarrollo Sostenible**  
Una oportunidad para  
América Latina y el Caribe



Objetivos, metas e indicadores mundiales

35. Decisión 584 Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>

LEXISFINDER

## **INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584  
Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004  
Estado: Vigente

### **ACUERDO DE CARTAGENA**

Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES,

VISTOS.- Los artículos 1, 3, 16, 30 y 51 del Acuerdo de Cartagena, en su texto codificado a través de la Decisión 406; el Tratado del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina; la Decisión 503 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; las decisiones 439, 441 y 510 de la Comisión; el Reglamento del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores aprobado mediante Decisión 407; y el Reglamento de la Comisión de la Comunidad Andina aprobado mediante decisiones 471 y 508.

### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 1o. del Acuerdo de Cartagena establece como uno de sus objetivos fundamentales procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión;

Que para el logro de los objetivos de los artículos 3o. y 51 del Acuerdo de Cartagena se han previsto, entre otras medidas, la armonización gradual de las políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales de los Países Miembros en las materias pertinentes;

Que el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la Subregión está íntimamente relacionado con la obtención de un trabajo decente;

## Anexo 6 Rollo fotográfico



Socialización del trabajo de titulación con el coordinador/jefe de proyectos.



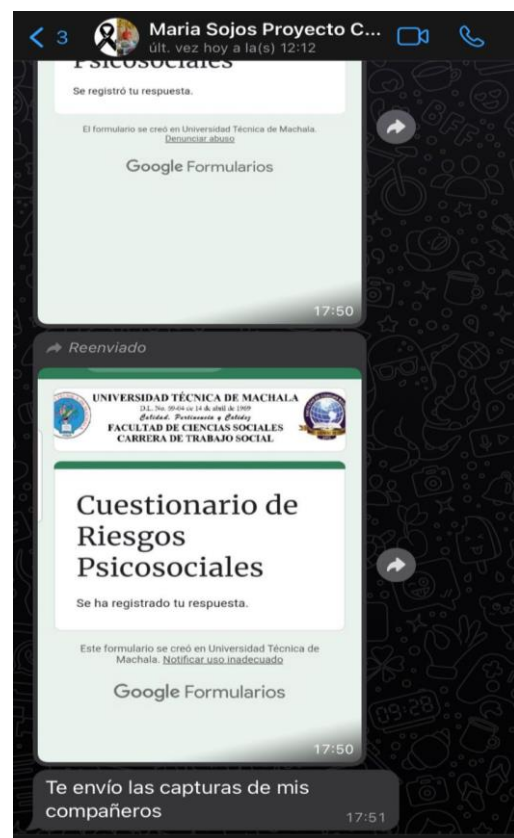
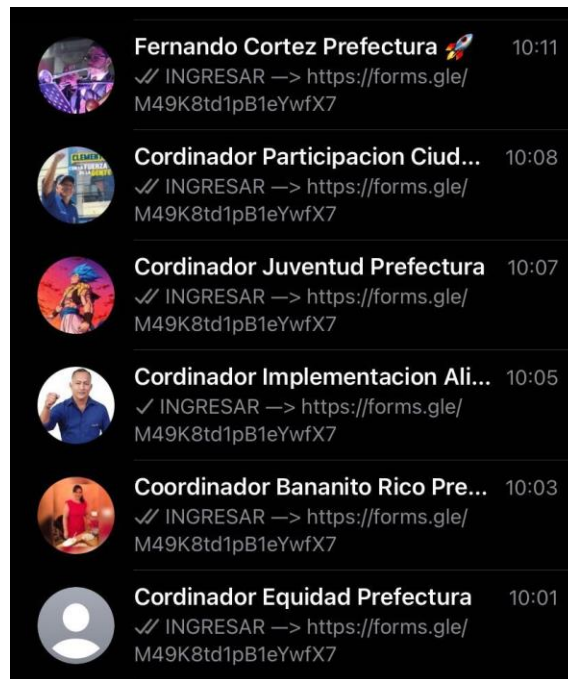
Aplicación de entrevista a la trabajadora social de la institución.





Socialización de la aplicación de la encuesta al personal de cada proyecto para su correcta correspondencia.





Se envió el link de la encuesta a cada uno de los jefes de proyecto y así mismo se recibieron las respectivas capturas de pantalla de la encuesta realizada.



Socialización del plan de intervención a cada uno de los jefes de proyectos para dar continuidad al trabajo.

## Guía digital sobre los riesgos psicosociales enviada a cada jefe de proyecto para que compartan con su personal a cargo

# Riesgos Psicosociales

Una guía digital para aprender

## Contenidos

1. Introducción
2. Qué son los riesgos psicosociales
3. Causas
4. Principales Riesgos Psicosociales
5. Impactos
6. Características
7. Como prevenirlos.

## Introducción

Los riesgos psicosociales están formados por hechos, situaciones o estados de la organización, los cuales surge y ponen en riesgo la salud del empleado. Las tareas que se les encomienda al empleado, el ambiente organizacional y las características del trabajo pueden dar origen a dichos riesgos.



## ¿Que son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.



Son "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador".

## Sus Causas

### Monotonía del puesto de trabajo:

La realización de tareas monótonas durante un largo periodo de tiempo causa aburrimiento y fatiga en el trabajador, esta repetitividad continuada de una misma tarea causa que el trabajador sea menos eficaz y efectivo, además de que tenga más riesgo de sufrir un accidente, ya que, al realizar siempre la misma tarea el trabajador se distrae y pierde la atención en la misma, lo cual puede ocasionar un grave riesgo para su salud.

### Conflicto sobre el rol a asumir en el trabajo:

Este conflicto de rol a asumir en el trabajo puede iniciarse por diferentes causas, como pueden ser por ejemplo, recibir órdenes de diferentes personas las cuales se contradicen entre sí y se crea una incertidumbre sobre a quién obedecer, realizar acciones que pueden afectar a compañeros de trabajo o crear tensiones entre compañeros, realizar tareas las cuales no tienen nada que ver con el puesto que se realiza... etc.

### Singularidad de la personalidad:

Un factor bastante importante que aumenta o disminuye la probabilidad de sufrirlo es la personalidad de cada individuo. Así ante una misma situación una persona puede verla como una amenaza, mientras que otra puede verla como una oportunidad. De todas formas la personalidad no viene marcada por un patrón concreto, sino que se alimenta de diferentes factores como el nivel de aspiración de la persona, la autoconfianza en sí mismo, la resistencia al estrés...

## PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES





## MANIFESTACIONES DEL IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

### COGNITIVO

- Toma de decisiones.
- Nivel Atencional.

### AFECTIVO

- Ansiedad.
- Depresión.

### ESTADO DE SALUD

- Hipertensión.
- Enfermedades cardiovasculares.
- Problemas gastrointestinales.
- Inmunodepresión.

### CONDUCTUAL

- Aumento del consumo de alcohol y tabaco.
- Disminución de la actividad física.
- Cambios en la dieta.
- Problemas para dormir.

### A NIVEL ORGANIZACIONAL

- Aumenta el ausentismo por causas médica.
- Aumento en la rotación de personal.
- Deterioro del clima laboral.
- Disminución del compromiso organizacional.



## Características

Normalmente los riesgos laborales están delimitados en torno a una acción concreta en un escenario particular. Los riesgos psicosociales se extienden y abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa.

### Son difíciles de medir o cuantificar

**1**  
Se extienden en el tiempo y en el espacio

**2**  
El ruido, la iluminación... cuentan con sus propios parámetros de medida utilizados por los técnicos de prevención de riesgos laborales. Existen sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, pero no logran tal exactitud.

No podemos separar la dimensión física de la mental del ser humano. Ejemplo de ello es la interrelación entre unos mayores riesgos de sufrir un accidente cardiovascular si se está experimentando estrés.

**3**  
Se interrelacionan con otros riesgos

### Hay una escasa cobertura legal

**4**  
La exposición a las vibraciones mecánicas en el puesto de trabajo está normalizada y prevista dentro de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en cuanto a los riesgos psicosociales, los límites son difusos y, como consecuencia, las empresas no saben a qué atenerse.

La OIT añade un matiz importante: los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal.

**5**  
Entran en juego otros factores

## Como prevenirlos

Fomentar el trato equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo.

Facilitar las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y superiores.

Establecer mecanismos de control y/o vigilancia que impidan situaciones de riesgo.

Actuar, utilizando la legislación vigente, para evitar aquellas conductas y actitudes que no cumplan la política preventiva de la UA y puedan ser causa de situaciones de riesgo (físico, psicosocial, etc.)

Implicación en la resolución de los conflictos interpersonales existentes en las diferentes unidades.

Establecer procedimientos de resolución de conflictos entre el personal del servicio.

## Gracias

Por: Vanessa Cumbicos y Maylin Jiménez