



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

**TEMA:**

**Propuesta de Intervención Socio-educativa en Riesgos  
Psicosociales para el personal operativo de una empresa  
alimenticia.**

**AUTOR:**

**Arana Ruiz, Mayling Aracelly**

**Componente práctico del examen complejo previo a la  
obtención del título de Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo  
Humano**

**TUTORA**

**Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate**

**Guayaquil, Ecuador**

**13 de Marzo del 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por Arana Ruiz, Mayling Aracelly como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Quevedo Terán, Ana Maritza**

**Guayaquil, 13 de Marzo del 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Arana Ruiz Mayling Aracelly**

### **DECLARO QUE:**

El componente práctico del examen complejo, **Propuesta de Intervención Socio-educativa en Riesgos Psicosociales para el personal operativo de una empresa alimenticia**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, 13 de Marzo del 2018**

**EL AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Arana Ruiz, Mayling Aracelly**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Arana Ruiz Mayling Aracelly**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Propuesta de Intervención Socio-educativa en Riesgos Psicosociales para el personal operativo de una empresa alimenticia**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 13 de Marzo del 2018**

**LA AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_

**Arana Ruiz Mayling Aracelly**

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** CP-Arana Ruiz  
**Mayling.doc (D35789478) Submitted:**  
2/21/2018 12:46:00

**AM**

**Submitted By:** jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec  
**Significance:** 3 %

### Sources included in the report:

**TESIS FINAL.pdf (D11450482)**

### Instances where selected sources appear:

**3**

## **AGRADECIMIENTO**

*Mi agradecimiento se encamina a mis formadores de la carrera, personas que con su experiencia profesional forjaron mi conocimiento académico, guiándome en todo momento del lapso en que duró la carrera que hoy ya conseguida me enorgullece haber aprendido de personas tan dedicadas a la profesión.*

*Agradezco también a mi compañero de vida quién me apoyó en todo el período de mis estudios universitarios, una persona de respeto y admiración que me ha impulsado a seguir adelante para lograr todas las metas propuestas.*

*La autora*

## **DEDICATORIA**

### **A Dios.**

*Por permitirme cada día aprender de todas las circunstancias buenas y malas de la vida, por darme salud y apoyo celestial en los momentos más difíciles de mi vida personal y profesional. Gracias a su amor y bondad hoy estoy culminando uno de mis sueños más anhelados.*

### **A mi madre Aracelly.**

*Quien me apoyó en todo momento, con sus consejos y motivación para salir adelante, fortaleciéndome como mujer con la capacidad de enseñarme a afrontar y superar todos los obstáculos presentados en la vida.*

*La autora*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**MENDIETA LUCAS LOURDES MONSERRATE**

TUTOR(A)

f. \_\_\_\_\_

**QUEVEDO TERAN ANA MARITZA**

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**SALARZAR JARAMILLO JOSE GREGORIO**



COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.

**CARRERA** TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

**PERIODO** UTE B/2017

**ACTA DE EXAMEN COMPLEXIVO**

**ESTUDIANTE:** ARANA RUIZ, MAYLING ARACELLY

<b>COMPONENTE TEORICO 60%</b>	
<b>PRIMER INTENTO</b>	<b>SEGUNDO INTENTO</b>
<b>NOTA SOBRE 10:</b>  <p style="text-align: center;">5.02</p>	<b>NOTA SOBRE 10:</b>  <p style="text-align: center;">5.00</p>
<b>NOTA COMPONENTE TEORICO</b> 5.02	

<b>COMPONENTE PRACTICO 40%</b>			
LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA
<b>NOTA SOBRE 10:</b>  10.00	<b>NOTA SOBRE 10:</b>  10.00	<b>NOTA SOBRE 10:</b>  10.00	<b>NOTA SOBRE 10:</b>  10.00
<b>TOTAL:</b> 70%	<b>TOTAL:</b> 10%	<b>TOTAL:</b> 10%	<b>TOTAL:</b> 10%
<b>NOTA COMPONENTE PRACTICO</b> 10.00			

**NOTA FINAL: 7.01**

**LOURDES MONSERRATE**  
**MENDIETA LUCAS**  
Tutor

**ANA MARITZA**  
**QUEVEDO TERAN**  
Miembro 1 del Tribunal

**JAIME FERNANDO**  
**FRANCO PALACIOS**  
Miembro 2 del Tribunal

**LIDA CRUZ**  
**ESPINOZA OLVERA**  
Miembro 3 del Tribunal

# ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DESCRIPCIÓN SUCINTA DE LA PROPUESTA.....	2
3. CONTEXTUALIZACIÓN .....	3
A. CARACTERIZACIÓN DEL ESPACIO PROFESIONAL:.....	3
- CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	3
- USUARIOS, SUJETOS DE INTERVENCIÓN .....	4
- CAMPO PROFESIONAL AL QUE RESPONDE LA PROPUESTA.....	5
B. SITUACIÓN DEL PAÍS SOBRE LA PROBLEMÁTICA QUE SE ABORDARÁ EN LA PROPUESTA .....	7
4. DIAGNÓSTICO.....	8
A. METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICO .....	8
B. RESULTADOS: .....	9
I. DESCRIPTIVOS .....	9
II. ANALÍTICOS .....	22
5. PROPUESTA METODOLÓGICA.....	27
A. OBJETIVOS.....	27
B. MARCO CONCEPTUAL .....	27
C. MODELO Y MÉTODOS DE TRABAJO SOCIAL QUE SE APLICARÁ EN LA PROPUESTA ..	30
D. PROCESO METODOLÓGICO .....	31
E. PLAN OPERATIVO DE LA INTERVENCIÓN.....	35
F. COORDINACIÓN INTERNA O EXTERNA REQUERIDA .....	41
6. BIBLIOGRAFÍA.....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Incidencia según edades de los usuarios.....	10
Tabla 2	
Incidencia según sexo o género.....	11
Tabla 3	
Incidencia según instrucción académica.....	12
Tabla 4	
Incidencia según exigencias psicológicas.....	13
Tabla 5	
Incidencia según trabajo activo y posibilidades de desarrollo.....	14
Tabla 6	
Incidencia según inseguridad en el trabajo.....	16
Tabla 7	
Incidencia según apoyo social y calidad de liderazgo.....	17
Tabla 8	
Incidencia según doble presencia.....	18
Tabla 9	
Incidencia según estima.....	20
Tabla 10	
Tabla de resultados.....	21
Tabla 11	
Mapeo Normativo.....	28
Tabla 12	
Plan operativo de la intervención.....	33
Tabla 13	
Cronograma de actividades.....	40

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	
Incidencia según edades de los usuarios.....	11
Gráfico 2	
Incidencia según sexo o género.....	12
Gráfico 3	
Incidencia según instrucción académica.....	13
Gráfico 4	
Incidencia según exigencias psicológicas.....	14
Gráfico 5	
Incidencia según trabajo activo y posibilidades de desarrollo.....	15
Gráfico 6	
Incidencia según inseguridad en el trabajo.....	17
Gráfico 7	
Incidencia según apoyo social y calidad de liderazgo.....	18
Gráfico 8	
Incidencia según doble presencia.....	20
Gráfico 9	
Incidencia según estima.....	21

## RESUMEN

*Los riesgos psicosociales en nuestro medio laboral es un tema que no puede pasar desapercibido porque perjudica la salud de los colaboradores con consecuencias a corto y largo plazo en cada una de las dimensiones que conforman los tipos de salud; física, mental y social. Es de vital relevancia la toma de decisiones con medidas a nivel preventivo e interventivo para disminuir los factores de riesgos psicosociales presentes en cada una de las áreas de trabajo que estructuran una organización. La falta de implementación de programas que conduzcan la aplicación de metodologías y métodos de intervención conlleva a los trabajadores a presentar altos índices de riesgos en dimensiones psicosociales tomadas en consideración previo al diagnóstico social de una propuesta. La temática abordada en la mayoría de las empresas a nivel nacional, queda como contenido solo de estudio sin la debida concientización para la correcta intervención dirigida a todos los empleados, sin considerar que la presencia de riesgos en la vida laboral de un individuo perjudica el rendimiento, desempeño y productividad con las que se deben plasmar de manera normal las funciones laborales, perjudicando así, indirectamente a la organización para la cual un colaborador preste sus servicios.*

**Palabras Claves:** *Riesgos psicosociales, salud, dimensión psicosocial, sistema laboral, bienestar socio-laboral, prevención, intervención social.*

## (ABSTRACT)

*Psychosocial risks in our work environment is a subject that can't go unnoticed because it harms the health of employees with short and long-term consequences in each of the dimensions that make up the types of health; physical, mental and social. It is vital to take decisions with preventive and intervention measures to reduce the psychosocial risk factors present in each of the work areas that structure an organization. The lack of implementation of programs that lead to the application of methodologies and intervention methods leads workers to present high risk indexes in psychosocial dimensions taken into consideration prior to the social diagnosis of a proposal. The theme addressed in most companies at the national level, remains as a study only content without due awareness for the correct intervention aimed at all employees, without considering that the presence of risks in the working life of an individual harms the performance, performance and productivity with which work functions must be normalized, thus indirectly harming the organization for which a collaborator provides their services.*

**Key words:** psychosocial risks, health, psychosocial dimension, labor system, social-labor welfare, prevention, social intervention.

## INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo contiene información respecto a los factores de riesgos psicosociales presentados en el área de producción de una empresa alimenticia de la ciudad de Guayaquil, abarcando un diagnóstico previo a la metodología aplicada para la respectiva intervención social dirigida para el grupo de usuarios de la planta operativa de la empresa.

El tema de los riesgos psicosociales se ha convertido en una preocupación a nivel nacional desde la entidad reguladora, Ministerio de Trabajo; donde emiten un acuerdo ministerial en el año 2017 enfocado a prevenir en todas las empresas públicas y privadas los riesgos psicosociales concurrentes por actividad laboral de cada empresa.

Como primer punto se encuentra un breve detalle de la estructura del trabajo en general de la propuesta; como segundo punto podemos observar la descripción sucinta del presente trabajo donde se determinan los motivos por los cuales se decidió realizar la proposición con las respectivas consecuencias propias del resultado de la escasa prevención en materia de riesgos psicosociales.

Dentro del tercer punto encontramos la contextualización del espacio profesional donde se realizó la propuesta, indicando a detalle cómo es el contexto institucional, es decir, la misión, visión, valores y competencias del lugar social sobre el cual se ha desarrollado el trabajo. Asimismo, tenemos la descripción de los usuarios que en este caso son el personal del área de producción reconocidos como sujetos de intervención que requieren ser atendidos en base a sus necesidades, derechos y obligaciones como seres humanos y colaboradores. Se puntualiza también, el campo profesional al que responde la propuesta indicando que es en el área laboral, como uno de los medios donde se desenvuelve todo trabajador social.

Posterior a la contextualización en el punto cuatro, tenemos el diagnóstico donde se aplicó una metodología de evaluación para el personal operativo, obteniendo resultados descriptivos donde se describen las preguntas por cada apartado tomado en las respectivas pruebas y; los resultados analíticos donde se concluye con lo obtenido del proceso de diagnóstico.

Finalmente en el punto cinco, se plantean los objetivos de la propuesta con la finalidad de aportar una mayor claridad a lo que se pretende modificar. La parte cinco del presente cuenta además con un mapeo teórico-conceptual, donde se detallan los factores de riesgo y los factores de protección del tema de riesgos psicosociales y; un mapeo normativo como base legal de la propuesta planteada. Se aplicó una metodología para desarrollar el proceso de intervención social, utilizando el modelo socio-educativo con el método de trabajo con grupos, plasmado en un plan de acción con actividades propicias para prevenir y disminuir los factores de riesgos psicosociales presentado como un problema laboral, donde posterior al trabajo se coordinan las actividades internas y externas que conforman el plan de intervención.

## **2. DESCRIPCIÓN SUCINTA DE LA PROPUESTA**

La propuesta surge de las necesidades que una empresa alimenticia presenta en el tema de los riesgos psicosociales, mismos que han sido percibidos de manera subjetiva y son los factores que se han tomado en consideración para realizar el análisis diagnóstico donde los resultados obtenidos permitirán que se evalúe los altos índices en las categorías de los riesgos psicosociales. El desarrollo de la propuesta tiene como base el modelo de intervención socio-educativo en el que se desarrollan actividades comprendidas en el plan de intervención.

Los riesgos psicosociales en las industrias están a la orden del día, como es el caso de la empresa para la cual va dirigida la propuesta, donde los usuarios de planta tienen turnos rotativos, expuestos al ruido y calor, al trabajo repetitivo, accidentes de trabajo, trato interpersonal, condiciones ergonómicas; los factores mencionados generalmente ocasionan en los empleados el ausentismo por enfermedad como trastornos gastrointestinales entre otros problemas de salud.

El modelo de intervención está enfocado en disminuir los riesgos psicosociales mediante la adecuada intervención social con actividades como charlas, capacitaciones, talleres, tareas de recreación y trabajos socio-educativos que conllevarán a mejorar el bienestar socio-laboral que abarca el personal operativo.

La propuesta está enmarcada con objetivos que permiten plantear un trabajo colaborativo donde todos los participantes implicados en la intervención exteriorizan sus necesidades e inquietudes como empleados y seres que requieren de atención social y laboral, dentro



del contexto donde se desenvuelven, potenciando así, como resultado del trabajo de intervención nuevas habilidades y capacidades del colaborador y grupo, adquiridas en el proceso de la presente proposición.

La finalidad de la propuesta es que todos sean partícipes en el desarrollo que comprende las etapas de la intervención planteada; integrando a los colaboradores de planta, supervisores, coordinadores, jefes y gerentes que tienen trato directo e indirecto con los colaboradores operativos. Dentro de la propuesta se presenta el mejoramiento de la salud física, mental y social de los empleados a fin de garantizar un óptimo desempeño del personal, asimismo, incrementando su desempeño y la productividad a la que la empresa se dedica en el mercado laboral.

### **3. CONTEXTUALIZACIÓN**

#### **A. CARACTERIZACIÓN DEL ESPACIO PROFESIONAL:**

##### **- CONTEXTO INSTITUCIONAL**

La empresa para la cual está dirigida la propuesta de intervención se dedica a la producción y comercialización de snacks de consumo masivo, misma que nació en Colombia desde hace 38 años y, aproximadamente hace 10 años llegó a Ecuador donde empezó como comercializadora de los productos de la cual eran importados desde Colombia; hace siete años la organización decidió comprar una planta en la ciudad de Guayaquil con la finalidad de producir y distribuir el producto 100% hecho en Ecuador, canalizando entregas a diversas sucursales del país los pasabocas conocidos en el medio alimenticio.

La compañía como organización formal y estructurada cuenta con misión, visión, valores y competencias que todo colaborador debe conocer y poseer como talento humano feliz e innovador de esta.

Dentro de la misión la entidad tiene como objetivo divertir y deleitar con marcas y sabores cercanos a nuestros consumidores en el mundo, inspirados por un talento humano feliz, innovador y productivo.

La cultura organizacional tiene valores bien fomentados como el compromiso, la integridad, la perseverancia y el orgullo; donde cada uno de ellos conlleva al personal a trabajar con empeño y dedicación. La misma tiene además, competencias establecidas para que todos los colaboradores tengan presente que deben trabajar en base a la

cooperación indicando que es la unión del trabajo de todos en búsqueda de un objetivo común, es una característica de los equipos de alto desempeño, con una actitud proactiva de apoyo hacia los demás en la búsqueda de un beneficio común. El logro de resultados se encamina al cumplimiento de las metas propuestas y en muchas ocasiones superarlas, aún bajo situaciones de presión. La innovación es un pilar fundamental que conforma a los usuarios, ya que fomenta la capacidad de crear o identificar nuevas ideas, nuevos métodos, nuevos productos y nuevos procesos, y ponerlos en práctica para lograr mejores resultados. La orientación al cliente, cuenta como una estrategia en el manejo del trabajo y de las relaciones laborales, donde el usuario se preocupa por conocer quién es tu cliente, qué necesita, cómo lo necesita y dónde lo necesita, y con toda esta información dar respuesta a sus requerimientos. Por último el liderazgo y desarrollo de las personas con el fin de apoyar al equipo a crecer en su aprendizaje, enseñarles e influenciarlos para trabajar en su propio crecimiento y el de la Compañía.

Asimismo, esta se preocupa por el bienestar de los colaboradores, por ello se planifica con actividades para entrenar y capacitar al personal. Los usuarios son el talento humano que impulsa a la compañía a brindar un servicio social de calidad mediante el área de gestión humana con personal capacitado para llevar a cabo actividades sobre las necesidades de los trabajadores, mismas que son ejecutadas para impulsar y garantizar el bienestar socio-laboral de los usuarios que trabajan en planta y en las diversas áreas que esta conforma.

#### **- USUARIOS, SUJETOS DE INTERVENCIÓN**

Los colaboradores de la planta operativa son usuarios entre una edad promedio de 21 a 58 años hombres y 23 a 45 años mujeres, con un perfil socio-económico bajo, de acuerdo a los resultados obtenidos de las fichas socio-económicas en el año 2017. Los usuarios son concebidos y reconocidos como sujetos sociales de derechos donde constantemente se trabaja con ellos a fin de capacitarlos sobre los diversos temas de seguridad y salud ocupacional con el fin de plantear actividades que prevengan riesgos en la salud física, mental y social de los trabajadores.

Todos los usuarios son partícipes de las actividades socio-laborales que se proponen y ejecutan en el año, así como colaboradores delegados en el Comité Paritario realizan las respectivas observaciones y sugerencias sobre las necesidades que presentan como colaboradores.

El personal operativo está expuesto a riesgos psicosociales por los factores por los que se encuentran trabajando, por lo que el planteamiento de la propuesta de intervención tiene un enfoque de modificar la realidad socio-laboral hacia mejoras para los usuarios con el propósito de prevenir y disminuir todos los riesgos percibidos y detectados en el diagnóstico realizado a los colaboradores.

El manejo del recurso humano en la planta se realiza a través de dos turnos con dos supervisores los cuales se encargan de derivar a los usuarios al departamento de gestión humana cuando se manifiesta una situación o condición que requiere de la atención o ayuda de los profesionales encargados del área. El usuario es atendido en base a sus necesidades donde la escucha activa es primordial en la interacción que se mantiene cuando se procede a realizar la atención a los empleados.

#### **- CAMPO PROFESIONAL AL QUE RESPONDE LA PROPUESTA**

Para empezar es necesario realizar una descripción de lo que es Trabajo Social especificando lo siguiente:

*El Trabajo Social, considerado como disciplina, profesión, arte, ciencia o técnica, ha tenido una evolución significativa. De la intervención en el ámbito micro social, ha pasado a la administración de programas sociales, a la definición y evaluación de políticas públicas y al planeamiento del desarrollo. (Rodriguez, M. s.f.)*

El quehacer profesional en trabajo social parte de diferentes campos de intervención como el área laboral, salud, educación, protección, judicial, etc., donde el trabajador social debe desempeñarse con los fundamentos teóricos y prácticos que ponen en marcha las actividades de prevención e intervención a cumplir.

“Una de las principales referencias es la del campo profesional del Trabajo Social de Empresa. Este campo no es nuevo para el trabajo social tanto a nivel nacional como internacional. En los países latinoamericanos tiene un fuerte arraigo”. (Raya & Caparros, s.f.). Los autores mencionan que en trabajo social el campo laboral se ha ido fomentando en los últimos años, ya que la demanda existente ante las necesidades que se presentan tanto de los colaboradores como de la organización es un tema que se ha ido controlando por entidades reguladoras del Estado por ser menester para que el manejo de los recursos humanos sea totalmente fomentado.

La presente propuesta pertenece al campo laboral de trabajo social, mismo que le demanda a trabajo social brindar servicios sociales en base a las necesidades que se

manifiestan en los colaboradores y en la empresa. El Trabajo Social en la empresa vela por el bienestar socio-laboral de los trabajadores y se mantiene siempre bajo las normativas de las entidades reguladoras del Estado, asimismo, bajo las directrices que la empresa imparte con el único fin de proporcionar equilibrio socio-laboral con los empleados y el empleador.

El trabajador social en el campo laboral posee unas competencias básicas que se desarrollan en el área, como lo son el liderazgo, la comunicación verbal y escrita, elaboración de proyectos con fines de bienestar social, escucha activa, manejo de relaciones interpersonales, innovación, actitud de atención al usuario y responsabilidad; dichas competencias le permiten al profesional en trabajo social actuar con eficacia ante las diversas necesidades que surgen tanto del colaborador como de la empresa, respondiendo de la manera esperada con los resultados deseados.

La responsabilidad que mantiene trabajo social respecto a los temas de diagnóstico y prevención sobre los riesgos psicosociales se torna alta porque se enfoca en ofrecer un servicio social desde la perspectiva de derechos humanos de la rama de salud como: proteger la integridad física y mental de los colaboradores con el propósito de asegurar las condiciones de trabajo y de disminuir o prevenir riesgos que afecten la vida de los empleados.

Para la ejecución del diagnóstico de la prevención de riesgos psicosociales el trabajador social identifica cuales son las áreas de la empresa que están más expuestas a riesgos psicosociales bajo los factores subjetivos percibidos en el proceso de interacción con los colaboradores.

#### Funciones de trabajo social en el campo laboral

Las funciones de trabajo social dentro de una empresa u organización responden a las diversas necesidades del medio socio-laboral. El abordaje de funciones en trabajo social de empresa “orienta a la integración de las personas en el medio laboral, entendida desde el desarrollo y promoción de individuos y grupos en relación dinámica con la estructura de la organización”. (Roldan, s.f.).

Las funciones se encaminan para su intervención desde distintas áreas. (Roldan, s.f.) plantea las siguientes descripciones de dichas funciones.

### *1. Función informativa*

*Implica respuesta inmediata acerca de la existencia y formas de utilización de recursos y procedimientos, tanto internos como de otros servicios públicos o privados.*

### *2. Función asistencial*

*Viene determinada por la atención indiscriminada a demandas individuales o de grupo. Diagnóstico social de la demanda y tratamiento social mediante la aplicación de recursos idóneos.*

### *3. Función investigadora*

*Abarca varias fases de la intervención profesional: Análisis causal de las demandas. Análisis de los recursos. Evaluación de la relación entre ambos desde el punto de vista de la eficacia del recurso para la satisfacción de las necesidades.*

### *4. Función planificadora-preventiva*

*Se desarrolla mediante la definición de medidas que corrijan las disfuncionalidades a tres niveles: Potenciación de las capacidades de los individuos. Modificación del contexto en que se produce el desajuste (políticas sociales, sistema de relaciones, etc.). Optimización de los recursos existentes y planificación de nuevos recursos.*

La propuesta planteada se asemeja más a la función planificadora-preventiva porque se encamina al trabajo social con grupos, con usuarios que manifiestan diversas problemáticas y necesidades dentro de un solo contexto que en este caso se trata del campo profesional laboral.

## **B. SITUACIÓN DEL PAÍS SOBRE LA PROBLEMÁTICA QUE SE ABORDARÁ EN LA PROPUESTA**

En estudios aplicados en la temática de riesgos psicosociales se analiza la presencia de factores de riesgos a nivel de otras empresas en nuestro país, como parte de la concientización laboral existente en el medio. En base a resultados de evaluaciones aplicadas en investigaciones en empresas Ecuatorianas se detecta que en ENVAGRIF C.A., una empresa alimenticia que:

*Los resultados mostraron un 72% de riesgo intralaboral alto-muy alto, y un 47% de riesgo extralaboral alto-muy alto. El riesgo psicosocial total fue alto en un 36% de casos y muy alto en el 32%. El desempeño fue "muy bueno" con el 51% de casos y "bueno" con el 34%. Se encontró una relación media-baja e inversa entre el riesgo psicosocial intralaboral y desempeño laboral obteniendo un coeficiente de Pearson*

*de -0,380, entre el riesgo psicosocial extralaboral y el desempeño laboral la relación fue débil e inversa. (Ortiz, 2017)*

En otros estudios realizados en empresas arrojan que el personal presenta factores de riesgos psicosociales describiéndolo como “agotamiento emocional con 2,2% que representa a 1 agente se encuentra en nivel alto; falta de realización presenta en nivel alto un 73,9% que simboliza a 16 agentes; despersonalización demuestra en nivel alto un 2,2% figura a 1 agente”. (Badillo & Jumbo, 2014)

El sistema laboral en el país no está exento de manifestar factores de riesgos psicosociales, por lo tanto la empresa sobre la cual va dirigida la propuesta de intervención está siendo partícipe de la prevención de riesgos psicosociales y evitar así, la discriminación laboral en todas sus formas. La prevención de riesgos psicosociales es un tema relevante a nivel macro, es decir, se ubica a nivel país; por esta razón es necesario diagnosticar anualmente los factores incidentes de riesgos psicosociales a fin de prevenir o implementar acciones que mejoren la calidad de vida de los colaboradores.

Los factores de riesgos psicosociales que se encuentran presentes en las actividades de los colaboradores provienen de la “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Las condiciones abarcan características que encontramos principalmente en el ámbito laboral como lo son: comunicación interpersonal entre colaborador-jefe o entre compañeros de trabajo, condiciones ergonómicas y condiciones de trabajo según el área donde se desenvuelva el individuo.

#### **4. DIAGNÓSTICO**

##### **A. METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICO**

El diagnóstico se realizó en base a técnicas y herramientas propias de trabajo social como: la entrevista, ficha socio-económica, evaluación de riesgos psicosociales del método istas21 (CoPsoQ). (T., 2003). La investigación se desarrolló con el método cuantitativo, mismo en el que se recopiló los datos necesarios para obtener los datos estadísticos.

**La entrevista.-** Es una técnica que se emplea para conocer más a un individuo o a un grupo de personas en una determinada situación con el fin de detectar los factores o características que inciden en una temática que requiere de atención, prevención o intervención social. La entrevista se puede aplicar en cualquier ámbito sea laboral,

educación, salud, social, etc. Cumple el objetivo de proporcionar la información necesaria para emprender un diagnóstico social.

**Ficha socio-económica.-** Permite conocer el perfil socio-económico de un individuo, cuáles son sus ingresos y egresos en su núcleo familiar. Es una herramienta de vital relevancia para una institución u organización ya que mantiene actualizado los datos del personal que trabaja en un determinado establecimiento o que acude a solicitar servicios sociales.

**Evaluación de riesgos psicosociales.-** Es un instrumento utilizado en organizaciones e instituciones con el objeto de identificar cuáles son los factores de riesgo que la empresa, el establecimiento o el lugar social presenta, dependiendo de la actividad económica de la que se ocupa en el medio laboral. La evaluación de riesgos psicosociales permite ahondar en los factores que son recurrentes con altos índices de riesgo para la salud física, mental y social de los individuos.

**Categorías diagnósticas a ser evaluadas:**

1. Incidencia según edades de los usuarios
2. Incidencia según sexo o género
3. Incidencia según instrucción académica
3. Incidencia según exigencias psicológicas
4. Incidencia según trabajo activo y posibilidades de desarrollo
5. Incidencia según inseguridad en el trabajo
6. Incidencia según apoyo social y calidad de liderazgo
7. Incidencia según doble presencia
8. Incidencia según estima

**B. RESULTADOS:**

**I. DESCRIPTIVOS**

En el siguiente diagnóstico de la identificación de los riesgos psicosociales se detectan las características presentes en los individuos que están expuestos a alta incidencia de riesgos psicosociales dentro de la empresa en la planta operativa de la ciudad de Guayaquil. A continuación se describen los porcentajes en mayor y menor cantidad de los resultados obtenidos de la ficha socio-económica y la entrevista diagnóstica con los usuarios.

Las edades promedio de los usuarios se encuentran en mayor porcentaje un 29% entre 31 y 35 años, y en menor porcentaje entre 21 y 25 años. La mayor cantidad de usuarios está presente en el género masculino con un 59% de los 79 colaboradores y un 44% representa el total del género femenino. Dentro del estudio diagnóstico realizado al personal de planta se detectó que un 6% no ha culminado la secundaria y un 94% del total de colaboradores de dicha área ha terminado la secundaria.

Dentro de los apartados que se tomaron en consideración de la evaluación de riesgos psicosociales se detallan los factores psicosociales en mayor y menor porcentaje con una calificación en semáforo (verde, amarillo, rojo) donde se ubican los niveles de las puntuaciones obtenidas en el proceso de evaluación.

Las exigencias psicológicas se ubican con las puntuaciones siguientes: verde 10%, amarillo 5% y rojo 85%. El trabajo activo y posibilidades de desarrollo se obtienen en verde el 6%, amarillo 82% y rojo 12%. La inseguridad contractual obtiene como resultado en verde un 7%, amarillo 4% y rojo 89%. El factor apoyo social tiene como resultado en verde 9%, amarillo 71% y rojo 20%. En la dimensión psicosocial doble presencia se obtiene en verde 8%, amarillo 15% y rojo 77%. La estima como parte de la dimensión psicosocial estudiada en esta propuesta obtiene como resultado en verde un 15%, amarillo 10% y rojo 75%.

## 1. Incidencia según edades de los usuarios

**Tabla 1**

<b>Incidencia según edad de los usuarios</b>	
<b>Rango de edades</b>	<b>Usuarios</b>
Edad de 21 - 25 años	5
Edad de 26 - 30 años	17
Edad de 31 - 35 años	23
Edad de 36 - 40 años	17
Edad de 41 - 58 años	17





Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Entrevista diagnóstica

Se puede apreciar en el gráfico de la tabla 1, que del total de 79 colaboradores el 29% pertenece a la edad de 31 a 35 años como mayor porcentaje de la población estudiada, mientras que en igual porcentaje encontramos las edades entre 36 a 58 años con un 22%, y en menor porcentaje tenemos la edad de 21 a 25 años con un 6%.

## 2. Incidencia según sexo o género

**Tabla 2**

<b>Incidencia según sexo o género de los usuarios</b>	
<b>Género</b>	<b>Usuarios</b>
Hombres	44
Mujeres	35
Total	79



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Entrevista diagnóstica

En el gráfico de la tabla 2 se puede observar que dentro del diagnóstico aplicado al personal de planta obtenemos como resultado un 56% en hombres y un 44% en mujeres. La mayor incidencia en factores de riesgos psicosociales se puede percibir del género masculino por el nivel de responsabilidad que mantienen en sus hogares.

### 3. Incidencia según instrucción académica

Tabla 3

Incidencia según instrucción académica	
Instrucción	Usuarios
Primaria incompleta	0
Primaria completa	0
Secundaria incompleta	5
Secundaria completa	74



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Entrevista diagnóstica

En esta sección de la tabla 3, podemos observar que el 94% del personal de planta han culminado la secundaria, mientras que el 4% tiene la secundaria incompleta. La realidad que percibimos se torna una confusión para los colaboradores en algunas ocasiones por la falta de información respecto a los temas que se tratan en charlas, talleres o capacitaciones realizadas por la empresa.

#### 4. Incidencia según exigencias psicológicas

Tabla 4

Incidencia según exigencias psicológicas						
Apartado 1	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca	Total de usuarios
1. Tienes que trabajar muy rápido?	13	7	13	28	18	79
2. La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	12	5	11	47	79
3. Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	43	14	19	2	1	79
4. Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	0	2	12	9	56	79
5. Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	0	0	5	13	61	79
6. Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	0	0	12	67	0	79

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	67	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
	Total usuarios	79	8	4	67



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales

En el gráfico de la tabla 4, se observa que tenemos un 85% en el nivel rojo por lo que se determina que las exigencias psicológicas dentro del trabajo, requieren de una atención emergente implementada en un plan de acción socio-laboral.

## 5. Incidencia según trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Tabla 5

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo						
Apartado 2	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca	Total de usuarios
7. Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	2	11	37	22	7	79
8. Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	5	14	19	35	6	79
9. Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	7	11	19	37	5	79
10. Puedes decidir cuando haces un descanso?	0	2	8	45	24	79

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir permiso especial?	13	18	22	22	4	79
12. Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	11	32	14	16	6	79
13. Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	13	22	29	12	3	79
14. Te sientes comprometido con tu profesión?	14	32	24	8	1	79
15. Tienen sentido tus tareas?	13	31	19	13	3	79
16. Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	54	13	9	3	0	79

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	65	De 40 a 26	De 15 a 21	De 20 a 0
	Total usuarios	79	5	65	9



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales

En el gráfico de la tabla 5, se aprecia que encontramos en amarillo la incidencia del trabajo activo y posibilidades de desarrollo con un 82% del total del estudio, por lo que se requiere que la actuación preventiva en casos del desarrollo de habilidades y control del tiempo de trabajo de los empleados de planta.

## 6. Incidencia según inseguridad en el trabajo

Tabla 6

Inseguridad						
Apartado 3	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado	Total de usuarios
En estos momentos, estas preocupado/a...						
17. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	12	14	37	14	2	79
18. Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	12	43	12	12	79
19. Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)	1	12	7	48	11	79
20. Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	8	56	5	9	1	79

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
3	Inseguridad	70	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
	Total usuarios	79	6	3	<b>70</b>



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales

En el gráfico de la tabla 6, podemos observar dentro de los resultados que el nivel rojo tiene un 89% como incidencia alta, es decir, que requiere atención emergente ante los factores presentes de riesgos psicosociales, debido a la inseguridad contractual por las rotaciones a las que están expuestos los colaboradores.

## 7. Incidencia según apoyo social y calidad de liderazgo

Tabla 7

Apoyo social y calidad de liderazgo						
Apartado 4	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca	Total de usuarios
21. Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	2	12	27	26	12	79
22. Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	48	13	12	6	0	79
23. En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	6	46	26	1	0	79
24. Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu	16	38	18	7	0	79

trabajo?						
25. Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	13	30	31	5	0	79
26. Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	7	17	26	29	0	79
27. Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	0	2	5	72	79
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	49	25	3	2	0	79
29. Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	42	21	9	7	0	79
30. Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	17	29	27	6	0	79

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	56	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
	Total usuarios	79	7	56	16



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales



En este apartado del gráfico de la tabla 7, observamos que se evaluó al personal de planta respecto al apoyo social y calidad de liderazgo, obteniendo un alto índice en amarillo con un 71%, tomando en consideración que el resultado se encuentra en un nivel que necesita de prevención en riesgos psicosociales con los factores que abarca la dimensión psicosocial.

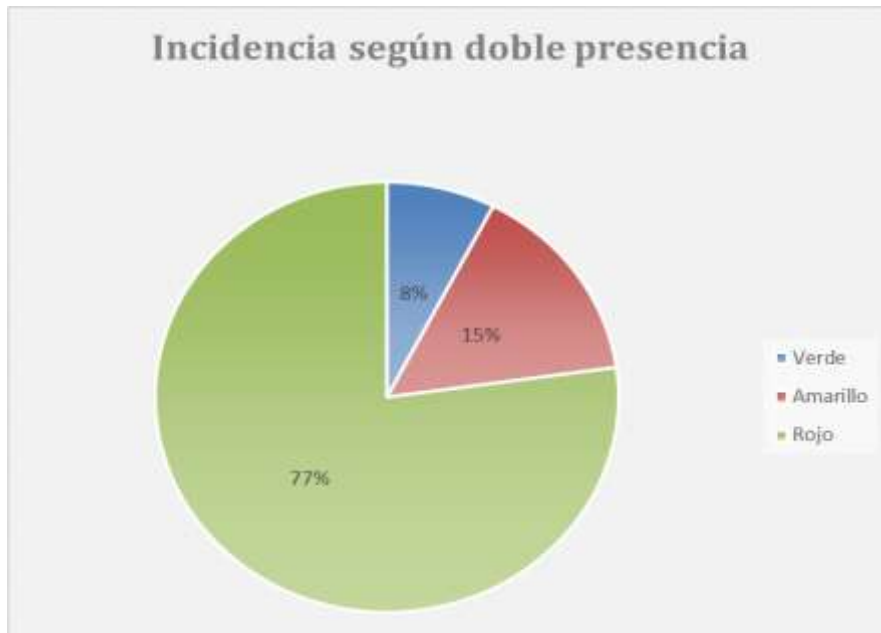
## 8. Incidencia según doble presencia

Tabla 8

Doble presencia						
Apartado 5	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca	Total de usuarios
Si vives solo o sola, no lo contestes, pasa directamente al apartado 6						
31. Que parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	0	0	34	45	0	79
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	0	0	0	31	48	79
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	0	38	41	0	0	79
Hago aproximadamente más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	0	59	20	0	0	79
Solo hago tareas muy puntuales	0	37	42	0	0	79
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	61	0	18	0	79

32. Si faltas algún día de casa, las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	0	45	17	16	1	79
33. Cuando estas en la empresa, piensas en las tareas domésticas y familiares?	5	31	25	16	2	79
34. Hay momentos en los que necesitarías estar en la casa y en la empresa a la vez?	7	24	29	15	4	79

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
5	Doble presencia	61	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
	Total usuarios	79	6	12	61



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales

En el gráfico de la tabla 8, se determina que el 77% del personal de planta se ubica en un nivel rojo como resultado de este apartado donde se analizó la doble presencia en colaboradores que tienen familias sobre las cuales son jefes de hogar los hombres y las mujeres cuentan con responsabilidades de tareas de hogar.

## 9. Incidencia según estima

Tabla 9

Estima						
Apartado 6	Siempre	Muchas Veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca	Total de usuarios
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	1	23	34	12	9	79
36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	2	33	23	16	5	79
37. En mi trabajo me tratan injustamente	0	15	19	32	13	79
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	5	13	42	17	2	79

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
6	Estima	59	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0
	Total usuarios	79	12	8	59



Elaborado por: Arana M. (2017)

Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales

En el gráfico de la tabla 9, se aprecia que el 75% del personal de la planta operativa se ubica en un nivel rojo respecto al estudio de estima, donde se evalúa al personal sobre el apoyo socio-laboral recibido y reconocimiento al esfuerzo de su trabajo.

**Tabla 10**  
**TOTAL DE RESULTADOS**

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	67	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	65	De 40 a 26	De 15 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad (contractual)	70	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	56	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	61	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	59	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

## II. ANALÍTICOS

Los datos obtenidos de todas las evaluaciones y de registros de observación permiten establecer que los colaboradores con la edad entre 31 a 35 años presentan más riesgos psicosociales debido a los factores que se encuentran con ellos, es decir, responsabilidades más altas porque son padres de familia y tienen preocupaciones a la inseguridad contractual, cambios de turnos, falta de apoyo social y la falta del aumento de la remuneración bajo evaluaciones de rendimiento, actitud y aptitud; asimismo, tenemos la inseguridad contractual en los usuarios que es personal nuevo que se encuentra en la edad de 21 a 25 años, de los cuales en algunas ocasiones no pasan el periodo de prueba determinado en el contrato indefinido, teniendo así, varios colaboradores que son nuevos ingresos y sienten inseguridad por la preocupación de no pasar dicho periodo, cambios de horarios y la falta de aumento de sueldos. Los colaboradores que tienen una edad entre 41 a 58 años se encuentran menos preocupados ya que la mayoría tiene aproximadamente en la empresa de 6 a 8 años y están más seguros sobre la estabilidad laboral. Sin embargo, los colaboradores de todas las edades están expuestos a riesgos psicosociales porque los factores están presentes en cada actividad realizada sea intra o extra-laboral. De todo el personal de planta se detectó que el 56% pertenece al género masculino y el 44% al género femenino; donde se determina que los hombres por ser jefes de hogar están más preocupados por la situación socio-económica de sus casas

que las mujeres trabajadoras de la planta, porque ellos son el sustento y pilar económico ya que las esposas de los colaboradores en su mayoría no laboran y tienen que cubrir todas las necesidades básicas de sus casas con un sueldo de \$382,17 que es el que proporciona la empresa; mientras que la preocupación de las mujeres recae sobre las tareas domésticas.

La instrucción académica algunas ocasiones juega un papel relevante para los colaboradores cuando se trata de proceder a realizar evaluaciones en cualquier ámbito del cual se quiere conocer una realidad socio-laboral. Dentro del análisis se obtuvo un resultado de 79 colaboradores de la población tomada para realizar la propuesta, se encuentra un 6% del personal con secundaria incompleta. En el entorno laboral de los colaboradores de planta existen ciertas confusiones respecto a los factores de riesgos psicosociales los cuales piensan o creen que se trata de temas que no están presentes en ellos en términos de estudio para mejoras continuas dentro de un plan de acción como parte de su bienestar socio-laboral, sin embargo, en las evaluaciones se procedió a explicarles de qué se trataba el procedimiento de la propuesta, donde de manera ordenada fueron exponiendo cada una de sus inquietudes, necesidades y sugerencias que tienen que ser implementadas dentro de un programa de prevención de riesgos psicosociales que mejore sus condiciones socio-laborales obteniendo también como resultado un mejor desempeño laboral con alto rendimiento en su productividad.

En el diagnóstico planteado mediante evaluaciones al personal de planta se detectó dentro del primer apartado que mide las exigencias psicológicas que el 85% del total de 79 colaboradores presentan factores de riesgos psicosociales a nivel de intervención emergente, donde se observa que los colaboradores algunas veces esconden sus emociones cuando se presentan situaciones de trabajo más rápido cuando hay días de producción más altos. Las exigencias psicológicas en el trabajo implican:

*El entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo; además de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de trabajo, las maquinarias y horarios, son elementos que se conjugan para originar en el trabajador “tensiones” que en un plazo dado puedan desencadenar padecimientos psicológicos o mentales, y emocionales, manifiestos en, distintos trastornos como: insomnio, pérdida del apetito, depresión, alteración nerviosa, ansiedad, etc. (Rodríguez, 2009).*

En el factor de exigencias psicológicas es notorio como los colaboradores cuando son consultados respecto a la distribución de tareas, llevar al día el trabajo o tal vez olvidar los problemas del mismo, muestran mediante el lenguaje corporal cierta inconformidad

con las preguntas realizadas, por lo que se determina que no es absolutamente aconsejable que escondan o guarden todo lo que sienten respecto a las actividades diarias.

En la dimensión psicosocial trabajo activo y posibilidades de desarrollo se percibe que el 82% del personal de planta se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial a nivel de prevención, donde se trata de la cantidad de tareas que se le asigna a cada puesto operativo y sobre la influencia u opinión que tiene sobre las tareas laborales; el personal se siente con escasa autonomía respecto a las actividades laborales bajando su rendimiento porque indirectamente se empiezan a activar los estresores que pueden originar un alto nivel de riesgo psicosocial. El trabajo activo y posibilidades de desarrollo “indica, qué nivel de influencia o margen de autonomía se posee en la forma de realizar el trabajo, además busca identificar si el trabajo otorga posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o no tiene sentido”. (Rodríguez, 2009)

En lo que respecta a la inseguridad contractual hace referencia a un alto índice con un 89% dentro de un nivel que se ubica en mayor cantidad de los colaboradores, en rojo por lo que se determina que requieren una intervención socio-laboral urgente mediante planes de acción que implemente la empresa donde se trabaje con los usuarios fomentando la seguridad sobre los puestos de trabajo y la seguridad de las prestaciones y servicios sociales, donde se capacite al personal y sean más efectivos y productivos con alto rendimiento sobre las funciones de sus puestos de trabajo. (Rodríguez, 2009) plantea que:

*Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras.*

El apoyo social y la calidad de liderazgo son relevantes para todo colaborador, en el diagnóstico se obtuvo un nivel en amarillo con un 71%; para los trabajadores de la planta es un motivo de soporte o pilar que los compañeros de trabajo se apoyen mutuamente y que el jefe o supervisor este constantemente brindando su cimiento a través de los lineamientos de liderazgo que plantee en las tareas o funciones laborales. Asimismo, la calidad de líder abarca la comprensión que los colaboradores de planta tienen todos familia, ninguno vive solo por lo cual, no están exentos de lo que se denomina doble presencia que en este estudio obtuvo una puntuación en rojo con un 77%, donde en varias ocasiones los trabajadores no planifican con tiempo sus actividades extra-laborales o tiene imprevistos familiares, por lo que ocasiona preocupaciones en ellos bajando el

rendimiento y la productividad por los ausentismos presentados. En base a los resultados de los registros de observación de parte de trabajo social, se determina que en la dimensión psicosocial doble presencia las mujeres del área de producción son las que presentan una alta incidencia en dicha dimensión ya que son las principales responsables de las tareas domésticas. El apoyo social y calidad de liderazgo se miden por variables entendidas en el medio laboral como:

*Estas variables se centran en las habilidades de los superiores para dirigir el trabajo y en el apoyo que se puede recibir de éstos y de los subordinados, y que la falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales. (Rodríguez, 2009).*

La dimensión psicosocial de estima se obtuvo un 75% del personal con alta incidencia, detectando que se encuentran en un nivel en rojo por lo que requiere que los colaboradores tengan un reconocimiento por el esfuerzo y dedicación al trabajo, teniendo en cuenta que son trabajadores que laboran doce horas diarias, incluso hasta los fines de semana, donde dejan de estar con sus familias aquellos días citados, por lo que es necesario que sea reconocido su esfuerzo con el apoyo suficiente de parte de toda la empresa. La estima “considera que la falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo importante para la salud”. (Rodríguez, 2009).

## **CONCLUSIONES**

- Los colaboradores necesitan reconocimiento respecto a las tareas laborales bien hechas, cumpliendo tiempos y procesos de producción.
- Los supervisores deben mejorar el trato laboral que tienen hacia sus supervisados, respetando los derechos de los colaboradores y fomentando asimismo, las obligaciones que tienen los trabajadores con el patrono.
- Brindar apoyo social, laboral y familiar a los colaboradores cuando tienen que cumplir con compromisos extra laborales.
- Canalizar la organización de las tareas laborales de los trabajadores para evitar inconvenientes en las exigencias de los procesos de producción.



## 5. PROPUESTA METODOLÓGICA

### A. OBJETIVOS

#### Objetivo General

Disminuir los factores incidentes de riesgos psicosociales presentes en el personal de planta con la finalidad de promover el bienestar socio-laboral en la empresa de alimentos.

#### Objetivos Específicos

- Reducir las exigencias psicológicas presentes en las tareas laborales de los colaboradores que trabajan en las maquinarias de la planta.
- Incentivar a los trabajadores a desarrollar un trabajo más productivo mediante la canalización de una mejor relación laboral entre supervisor y colaborador con el objeto de potenciar las posibilidades de desarrollo.
- Disminuir la inseguridad contractual concurrente en el personal nuevo mediante círculos de prevención que motiven a los trabajadores a desempeñar de la forma más óptima las funciones y tareas de trabajo.
- Incentivar el apoyo socio-laboral y el reconocimiento del trabajo realizado con mayor rendimiento y productividad a los trabajadores, para elevar la estima que en el deben recibir ámbito laboral.

### B. MARCO CONCEPTUAL

*El mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología. Esto ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, que a su vez ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosocial considerados peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para la productividad de las empresas. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).*

Los riesgos psicosociales son factores que encierran las condiciones de trabajo, son de mucha relevancia porque en ellos está inmersa la salud tanto física, mental y social de los empleados. A lo largo de la historia de la globalización económica se han realizado estudios encaminados a las condiciones de trabajo y los diversos riesgos que se convierten en un problema social y organizacional ya que se ve comprometida a consecuencias a corto y largo plazo, la salud individual y laboral de los colaboradores de cualquier empresa.

Las dimensiones psicosociales juegan un papel importante dentro de las organizaciones y condiciones de trabajo porque son escenarios en los que se analiza la interacción de los individuos, formando parte de las diversas realidades a nivel de empleado y

organización. Las dimensiones psicosociales según el autor (Moncada (2005) citada por (Bimos, 2014) son: “exigencias psicológicas, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, y compensaciones del trabajo”.

Asimismo, las desigualdades sociales están a la orden de cualquier ámbito de la vida cotidiana, es relevante tener presente que pueden darse en las clases sociales y en el género, caracterizándose también a través de los factores de riesgos psicosociales, no se puede descartar la posibilidad de que aparezcan en el escenario laboral y profesional. Las desigualdades sociales muchas veces se expresa a través del sexo y puestos de trabajo en los que pueden incidir a obtener una mayor cantidad de riesgos psicosociales.

Los factores de riesgos psicosociales abarcan el ámbito de la salud principal y directamente, donde un sujeto o individuo se ve afectado por la presencia de problemáticas en el ámbito intra y extra laboral. El trabajo cubre dimensiones y escenarios de los colaboradores con el sistema laboral que maneja cada organización o entidad, donde se relacionan con el entorno de una sociedad moderna en la que se desarrollan las condiciones de trabajo en un espacio social que comprende la interacción de individuos en distintos niveles jerárquicos bajo el régimen de una cultura organizacional exigible en el mundo laboral. Las organizaciones pueden contar con riesgos psicosociales provenientes de los cambios de roles de los trabajadores donde resulta representativo cuando el trabajo emocional comienza a interferir sobre las actividades laborales de los individuos.

A continuación se plantean las dimensiones en salud, asociadas al trabajo que afectan al individuo cuando empiezan a presentar algunos síntomas que indican factores existentes de riesgos psicosociales, (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

#### Salud mental

- *Angustia*
- *Ansiedad*
- *Depresión*
- *Estrés crónico*
- *Síndrome de Burnout*
- *Disfunción social*

#### Salud física

- *Problemas gastrointestinales*
- *Problemas cardiovasculares*

### Salud social

- *Comportamiento social*
- *Aislamiento social*

En tal sentido es necesario que una organización se maneje de manera saludable aplicando una práctica con medidas que garanticen el desarrollo tanto para el empleado como para la empresa donde la autora (Bimos, 2014) plantea lo siguiente:

- *Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.*
- *Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.*
- *Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.*
- *Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.*
- *Incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo.*
- *Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de Trabajo.*
- *Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.*
- *Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.*

**Tabla 11**

**Mapeo Normativo**

<b>Entidad/Instrumento</b>	<b>Propósito</b>	<b>Alcance</b>
<b>Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales</b>	Prevenir los riesgos psicosociales incidentes en la salud de los colaboradores Art. 9	Legislación nacional
<b>Constitución de la República del Ecuador</b>	Fomentar las potencialidades y capacidades de los colaboradores de empresas públicas y privadas. Art. 47 numeral quinto	Legislación nacional
<b>Constitución de la República del Ecuador</b>	Garantizar los derechos de las personas trabajadoras, eliminar riesgos laborales que afecten la salud de los colaboradores. Art. 332	Legislación nacional
<b>Código del Trabajo</b>	Impulsar las condiciones de vida de los trabajadores. Art. 128, literal a	Legislación nacional
<b>Código del Trabajo</b>	Asegurar a los trabajadores condiciones de trabajo que no generen peligro para la salud, mediante medidas de prevención. Art. 410	Legislación nacional
<b>Normativa Laboral Comunitaria</b>	El empleador debe adoptar medidas de prevención ante la exposición de los factores psicosociales. Art. 26	Legislación nacional

**Elaborado por:** Arana (2018)

**C. MODELO Y MÉTODOS DE TRABAJO SOCIAL QUE SE APLICARÁ EN LA PROPUESTA**

**Modelo Socio-Educativo**

*La dinámica del modelo socio-educativo parte de las necesidades sociales problematizadas por la carencia de satisfactores, hechas por los actores que cotidianamente viven tales carencias y ello los motiva a construir las redes, alianzas, organizaciones o movimientos para que mediante estrategias de protesta, confrontación o negociación con el sistema institucional, encuentren soluciones a sus problemas. (Molina & Romero, 2012).*

El modelo seleccionado para el desarrollo de la presente propuesta tiene como objeto principal impulsar al grupo de colaboradores a buscar las posibles alternativas de solución, a las diversas dimensiones psicosociales recopiladas en el diagnóstico social,

aplicado a los colaboradores sobre los cuales se pretende modificar la realidad socio-laboral.

Si bien, habla de trabajar en grupo con una dinámica que caracteriza el método que comprende el modelo socio-educativo, el cual es el método de trabajo social de grupo; buscando estrategias que permitan poner en equilibrio las solicitudes y necesidades de los trabajadores y los intereses propios de la empresa, sin perjudicar ambas partes y llegando al consenso que requiere el bienestar tanto del empleador como del colaborador.

La propuesta presente pretende brindar respuestas mediante el proceso metodológico del método de trabajo social de grupo con el fin de disminuir los factores de riesgos psicosociales obtenidos del diagnóstico al personal operativo. Asimismo, con el modelo escogido se busca proponer en el plan de acción las actividades más propicias como capacitaciones, potenciar recursos del grupo, dinamizar la situación presentada para evitar que el problema se torne más grande.

#### **D. PROCESO METODOLÓGICO**

##### **Proceso metodológico del método de trabajo social de grupo.**

*El group work es un método de ayuda a la gente por experiencia de grupo: una forma de ayuda social dirigida a proporcionar a la gente una experiencia constructiva de la condición de miembro de un grupo, a fin de que sea capaz de desarrollarse como persona y de que sea capaz de contribuir a la vida de la comunidad. (Alan F. Klein, 1972) citado por (Verduga, L. 2015).*

En el trabajo planteado en este documento sobre los riesgos psicosociales, se ha escogido el modelo socio-educativo, del cual se trabajará con el método trabajo social de grupo, con el firme objeto de hacer partícipes a todos los colaboradores de planta y los respectivos supervisores de los dos turnos a trabajar en las actividades planteadas en la propuesta de intervención social, para disminuir los factores incidentes a riesgos psicosociales presentados en el diagnóstico ejecutado a los trabajadores. Para ello se utilizaron técnicas y herramientas que permitieron obtener los resultados descriptivos y analíticos del presente trabajo, formando parte del proceso del modelo socio-educativo.

Analizando el proceso de construcción del grupo el autor Kisnerman, N. (1978) citado por (Bonilla, Curvelo, Jimenez, Torres, & Umba, 2005) plantea las siguientes fases que estructuran la formación del mismo:

Etapa de formación o aparente grupo: El proceso inicia con la motivación para formarla.

Etapa de conflicto: Debe verse siempre como positivo para el grupo, ya que de su elaboración los miembros adquieren autoconocimiento de sí mismos y experiencias para afrontar los problemas de la vida social. Señalar al grupo una situación puede ser una forma de aprovechar el conflicto, descubrir el juego de algún miembro indirectamente sin que el grupo perciba que se ha preparado la situación para que ese comportamiento sea visualizado.

Etapa de organización: Organizarse significa desarrollar la capacidad de auto dirigirse. Los síntomas que señalan que el grupo ha entrado en esta etapa son la declinación de la ansiedad, la división del trabajo, la aparición del líder sociológico del grupo, la adquisición de mayor responsabilidad por parte de los miembros, la identificación con el grupo expresada en nosotros – nuestro grupo, y una serie de rituales y símbolos. La coordinación entre los miembros respecto a la actividad no se efectúa basada en la autoridad, sino mediante la conciencia de grupo que les permite unificar propósitos de manera que cada miembro adaptara su tarea a la de los otros con la habilidad y el entusiasmo necesario.

Etapa de integración: Es cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente o perfectamente ajustado entre sí. El grupo como una unidad productiva las relaciones interpersonales son primarias o próximas a serlo. La capacidad de los miembros está dada por la sensibilidad a los problemas de interacción y a las necesidades del grupo por un lado, y a su habilidad para resolverlos y satisfacerlos. Es aquí cuando el grupo ha llegado a su madurez, existen pocos cambios en su constitución, el liderazgo está repartido entre todos sus miembros y el Trabajador/a Social debe comenzar su retirada a su papel de asesor, puesto que el grupo ya se puede manejar sólo.

Etapa de declinación o muerte del grupo: A pesar del buen nivel de madurez, en un momento dado disminuye el interés de los miembros, los que se orientan hacia otras actividades con lo que comienza una declinación del proceso a través de la disminución de miembros, etapa que es natural a todo grupo y que no debe ser interpretada como fracaso por el grupo.

Dentro del proceso metodológico del método de trabajo social de grupo se establece la búsqueda o levantamiento de información para conocer los problemas que se presentan dentro de un grupo, para ello el autor Kisnerman, N. (1978) citado por (Bonilla et al., 2005) expone el diagnóstico y tratamiento que abarca el proceso:

Diagnóstico: *Es la valoración e interpretación de la vida y comportamiento de un grupo, obtenido mediante la observación y la comprensión de los recursos y necesidades. El diagnóstico debe comprender la naturaleza del grupo con el que se está trabajando para guiarse hacia una labor eficaz y productiva. De acuerdo a Kisnerman, N. (1978) citado por (Bonilla, Curvelo, Jimenez, Torres, & Umba, 2005) presenta tres tipos de diagnóstico:*

- *Dinámico: Cuando se trata de determinar en qué consiste el problema; qué factores psíquicos, físicos y sociales contribuyeron a que se originara; qué factores tiene sobre el grupo; cuál es la solución deseada y qué recursos ofrecen los miembros para resolverlo.*
- *Clínico: Cuando se identifican los trastornos psicológicos de los miembros, que originaron o complican el trastorno psico-social del grupo. Etiológico: Cuando se indaga el origen de los problemas, su desarrollo y causas-efecto.*

Tratamiento: *Ordenación de determinados medios para lograr la solución de un problema con la participación del grupo.*

*El tratamiento es adoptado de acuerdo con la naturaleza del diagnóstico; este requiere ser planeado.*

Asimismo, el método de grupo tiene procedimientos que sirven para guiar al profesional que está dirigiendo y/o trabajando con un grupo. Tal como lo determina Kisnerman, N. (1978) citado por (Bonilla et al., 2005).

Documentación: *Se utiliza como instrumento para la formulación de la política de una institución, como elemento esencial de todo planteamiento de programas, como base de evaluación periódica de programas, como ayuda en la limitación de tareas.*

Participación y discusión en grupo: *Participar implica discusión de problemas, reflexión sobre ellos, tomar conciencia crítica y arbitrar una acción eficaz. En este sentido es que consideramos procedimiento básico la discusión en grupo, el que*

*utilizamos en una doble dimensión: resolución de problemas y capacitación sobre uno o más asuntos o temas.*

*Concientización: Su objetivo es sorprender cómo piensan los individuos en la realidad, sobre la base focos de atención planteados por su propia problemática.*

*Programación de actividades: Conjunto de actividades planificadas que desarrolla el grupo. El programa no se centra en actividad sino en el grupo, satisfacción en sus necesidades e intereses.*

*Supervisión: Proceso educativo por el cual una persona (supervisor) adiestra a otras u otras (supervisados) para integrar los conocimientos teóricos a situaciones prácticas que deben resolverlo.*

*Evaluación: Permite conocer la realidad de los hechos, facilitando la comunicación y expresión de los conflicto.*

Técnicas y herramientas que se utilizan en el método:

- ✓ Observación
- ✓ Entrevista diagnóstica
- ✓ Diario de campo
- ✓ Crónicas de sesión
- ✓ Conversatorio
- ✓ Mesa redonda
- ✓ Informe social



**E. PLAN OPERATIVO DE LA INTERVENCIÓN**

OBJETIVO	ACTIVIDADES	MATERIALES O RECURSOS	COSTO ESTIMADO	RESPONSABLES	CRONOGRAMA													
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>INTERVENCIÓN GRUPAL</b>																		
Establecer la cantidad de trabajo en el tiempo disponible de las horas laborales de los colaboradores del área de producción para evitar la presión del trabajo rápido y/o a presión.	Plantear la formación de los dos grupos de trabajo para realizar todo el proceso de intervención mediante la presentación de forma dinámica con el objeto de que todos se conozcan con sus habilidades y oportunidades de mejoras.  Realizar reuniones periódicas entre los supervisores y personal operativo de planta para controlar, planificar y medir los tiempos en los procesos de producción.	Pizarra Marcadores Cuadernos Esferos Material didáctico	\$20,00	Trabajador Social Técnico Seguridad Ocupacional Supervisores de producción			x				x							x
Analizar el contenido de las tareas e incrementar	Capacitar al personal operativo sobre los	Pizarra Marcadores	\$50,00	Trabajador Social Técnico					x		x							

las posibilidades de desarrollo, habilidades y conocimientos para evitar el trabajo repetitivo.	procesos de producción, el manejo de las maquinarias y tareas administrativas-operativas a fin de que todos laboren en cada puesto de trabajo para evitar tareas monótonas. Manejo de conflicto en los grupos por el diseño de contenido de tareas, complejidad y variedad de las mismas planteadas en un círculo de prevención que evidencie la dinámica de grupo a través del manejo de tensión de la situación.	Cuadernos Lápices		Seguridad Ocupacional Jefe de Operaciones														
Ampliar el nivel de control sobre los tiempos de las tareas laborales para el personal de planta con el objeto de impulsar	Aplicar ritmos de trabajo justos y planificar los tiempos de paradas de máquinas para que el personal operativo	Boletines Material didáctico	\$100,00	Trabajador Social Técnico Seguridad Ocupacional Supervisores de				x		x		x			x			x

<p>pausas en el lugar de trabajo.</p>	<p>pueda acceder a tiempos libres y gozar de vacaciones, permisos, descansos y otras actividades extralaborales. Realizar reuniones extra laborales con los grupos, como viajes, mañanas deportivas a fin de estrechar relaciones internas del grupo.</p>			<p>producción</p>											
<p>Garantizar la seguridad y estabilidad en el empleo sobre las condiciones de trabajo que emplea la organización.</p>	<p>Establecer y fijar en una revisión trimestral los horarios de trabajo, salarios, puestos de trabajo y actividades relacionadas con la seguridad contractual de los colaboradores. Organización de las actividades de grupo mediante la definición de las tareas y compromisos o alianzas</p>	<p>Boletines Folletos</p>	<p>\$40,00</p>	<p>Trabajador Social Técnico Seguridad Ocupacional Jefe de Operaciones Supervisores de producción</p>		<p>x</p>		<p>x</p>		<p>x</p>				<p>x</p>	

	adquiridas en el grupo con los supervisores. Buscar un espacio propicio para los grupos para que interactúen mediante una dinámica que permita reducir la tensión por la problemática.																	
Brindar apoyo social y laboral al personal operativo cuando requieran ayuda socio-laboral y familiar.	Realizar reuniones trimestrales para emplear canales de apoyo mediante los círculos de prevención como toma de medidas preventivas ante una situación o condición social, laboral y familiar. Integración de los grupos a las diversas actividades como reuniones para realizar consultas y sugerencias en los círculos de prevención.	Pizarra Marcadores Cuadernos Esferos	\$30,00	Trabajador Social Técnico Seguridad Ocupacional Supervisores de producción			x			x				x				x

Incentivar al personal operativo a planificar las tareas familiares y domésticas con el fin de obtener organización laboral y familiar, disminuyendo los riesgos de las exigencias laborales y personales.	Realizar charlas trimestrales sobre la organización de las tareas domésticas (lista de planificación de tareas) y distribución regular de las ocupaciones laborales como parte de las actividades de los círculos de prevención.	Pizarra Marcadores	\$20,00	Trabajador Social Técnico Seguridad Ocupacional Supervisores de producción				x			x			x		
Reconocer el trabajo y esfuerzo del personal operativo, impulsando el aumento del desempeño y rendimiento laboral.	Reunión dos veces al año con los supervisores para tratar y controlar el tema del reconocimiento y esfuerzo del trabajo realizado de los colaboradores y la relevancia del aumento en la productividad. Convocatoria de puestos de trabajo vacantes dentro de la empresa promoviendo la participación interna	Laptop Pizarra Marcadores Hojas Esferos	\$30,00	Trabajador Social Técnico Seguridad Ocupacional						x						x

	(círculos de prevención). Reunión de forma activa y dinámica a final de año con los grupos para analizar la continuidad de actividades en el círculo de prevención o la disolución del grupo.															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Elaborado por:** Arana (2018)

## F. COORDINACIÓN INTERNA O EXTERNA REQUERIDA

El diagnóstico realizado ha permitido identificar los diversos factores que conllevan a riesgos psicosociales dentro del área de la cual se tomó para realizar dicho diagnóstico, donde se analizaron las dimensiones psicosociales establecidas por la herramienta utilizada en las evaluaciones para el personal operativo. De los resultados obtenidos se ha procedido a desarrollar un plan de acción con actividades encaminadas a disminuir los factores de riesgos psicosociales, con la finalidad de llegar a un consenso entre supervisor y colaborador donde ambas partes se beneficien sin perjudicar los intereses de los colaboradores ni los intereses del empleador.

### Coordinación posterior al plan de intervención

<b>Organización Empresarial</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Acción</b>
<b>Empresa alimenticia Guayaquil</b>	Prevenir riesgos psicosociales mediante el consenso de tareas laborales y exigencias que demanda el trabajo operativo para obtener bienestar socio-laboral entre supervisor y colaborador.	Una vez identificadas las dimensiones psicosociales con mayor incidencia en el bienestar socio-laboral de los colaboradores, se procede a desarrollar las actividades establecidas en el plan de acción.  Se procede a realizar cada una de las actividades como capacitaciones, reuniones, charlas con los supervisores y asimismo, trabajar con todo el personal operativo de planta, en los tiempos estimados en el cronograma de actividades.  Finalmente, se procede a desarrollar un seguimiento de las

		actividades con las respectivas medidas de control e indicadores que permitan evaluar los puntos de impacto de todo el programa de prevención de riesgos psicosociales cumpliendo así, con el compromiso con los colaboradores y con la entidad reguladora, Ministerio de Trabajo.
--	--	--

**Autor:** Arana (2018)



**Tabla 13**  
**Cronograma de actividades**

Actividades	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
	22-26	12-16	19-23	09-13	14-18	11-15	09-13	20-24	10-14	15-19	12-16	10-14
Actividad 1												
Actividad 2												
Actividad 3												
Actividad 4												
Actividad 5												
Actividad 6												
Actividad 7												

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Badillo, & Jumbo. (2014). Recuperado el 25 de 01 de 2018, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9153/1/UPS-ST001545.pdf>
- Bimos, D. (2014). *Factores de Riesgo Psicosociales y su Relación con las Enfermedades Profesionales del Personal*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3681/1/T-UCE-0007-90.PDF>
- Bonilla, P., Curvelo, Y., Jimenez, X., Torres, V., & Umba, F. (2005). Recuperado el 30 de 01 de 2018, <http://repositorio.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13258/00781892.pdf>
- Ortiz, S. (11 de 2017). Influencia de los Riesgos Psicosociales en el desempeño de los Trabajadores de la empresa Alimenticia ENVAGRIF C.A. pág. 137. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5878/1/T2445-MDTH-Ortiz-Influencia.pdf>
- Raya, E., & Caparros, N. (s.f.). En *Trabajo Social en las Relaciones Laborales y la Empresa* (págs. 338-356). España. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de <file:///C:/Users/Yupi/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialEnLasRelacionesLaboralesYLaEmpresa-4703443.pdf>
- Rodriguez, M. (05 de 05 de 2009). *Redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rodriguez, M. (s.f.). Costa Rica. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n401993/art02.pdf>
- Rodriguez, M. (05 de 05 de 2009). *Redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rodriguez, M. (s.f.). Costa Rica. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n401993/art02.pdf>
- Roldan, J. (s.f.). El Trabajo Social en la Empresa. Obtenido de <https://www.caritas.es/imagesrepositorio/CapitulosPublicaciones/1040/15%20-%20EL%20TRABAJO%20SOCIAL%20EN%20LA%20EMPRESA.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de Septiembre de 2013). Factores y Riesgos Psicosociales Laborales. Introducción a la Evaluación. Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (Junio de 2017). Expedir la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (Junio de 2017). *Seguridad Ecuador*. Recuperado el 06 de diciembre de 2017, de <https://drive.google.com/file/d/0B8qAHWK9bg5IM011bXhPM1dvWkk/view>

Constitución de la República del Ecuador (2008). Art. 47 y art 33. Recuperada de: [http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A_Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf)

Código del Trabajo (2005). Art. 128 y art. 410. Recuperado de: <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado/>

Instituto Laboral Andino (2005). Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Instrumento-Andino-Decisi%C3%B3n-584-y-Reglamento-del-Instrumento-957.pdf>

Molina, & Romero. (2012). *SCRIBD*. Recuperado el 20 de 01 de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/98815566/MODELO-DE-INTERVENCION-SOCIOEDUCATIVA-C-HR>

T., K. (Septiembre de 2003). Instrumento para Prevención de Riesgos Psicosociales. *Método istas21 (CoPsoQ)*. (P. Edición, Ed.) Dinamarca.

Verduga, L. (Marzo de 2015). *Intervención Profesional I. Unidad II Trabajo Social con Grupos*. (Pág. 43).



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



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



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Arana Ruiz, Mayling Aracelly** con C.C: # **0929577229** autor/a del **componente práctico del examen complejo: Propuesta de Intervención Socio-educativa en Riesgos Psicosociales para el personal operativo de una empresa alimenticia**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 13 de Marzo de 2018

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Arana Ruiz, Mayling Aracelly**

C.C: **0929577229**



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Propuesta de Intervención Socio-educativa en Riesgos Psicosociales para el personal operativo de una empresa alimenticia.		
AUTOR(ES)	Mayling Aracelly, Arana Ruiz		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lourdes Monserrate, Mendieta Lucas		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social y Desarrollo Humano		
TÍTULO OBTENIDO:	Lcda. Trabajo Social y Desarrollo Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de Marzo de 2018	No. DE PÁGINAS:	55
ÁREAS TEMÁTICAS:	Ministerio de Trabajo, Erradicar la Discriminación.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos psicosociales, salud, dimensión psicosocial, sistema laboral, bienestar socio-laboral, prevención, intervención social.		

**RESUMEN/ABSTRACT:** Los riesgos psicosociales en nuestro medio laboral es un tema que no puede pasar desapercibido porque perjudica la salud de los colaboradores con consecuencias a corto y largo plazo en cada una de las dimensiones que conforman los tipos de salud; física, mental y social. Es de vital relevancia la toma de decisiones con medidas a nivel preventivo e interventivo para disminuir los factores de riesgos psicosociales presentes en cada una de las áreas de trabajo que estructuran una organización. La falta de implementación de programas que conduzcan la aplicación de metodologías y métodos de intervención conlleva a los trabajadores a presentar altos índices de riesgos en dimensiones psicosociales tomadas en consideración previo al diagnóstico social de una propuesta. La temática abordada en la mayoría de las empresas a nivel nacional, queda como contenido solo de estudio sin la debida concientización para la correcta intervención dirigida a todos los empleados, sin considerar que la presencia de riesgos en la vida laboral de un individuo perjudica el rendimiento, desempeño y productividad con las que se deben plasmar de manera normal las funciones laborales, perjudicando así, indirectamente a la organización para la cual un colaborador preste sus servicios.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-5122824	E-mail: maylingarana@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Salazar Jaramillo, José Gregorio	
	Teléfono: +593-4-0984735482	
	E-mail: jsalazar1@hotmail.es	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	