

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

### Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

#### Carrera de Trabajo Social

**Ambiente Laboral y Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, en el periodo 2022**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social

**Autor:**

Paola Estefanía Agudo Avilés

Doménica Micaela Gómez Ochoa

**Director:**

Max Hernán Bernal Villa

ORCID: 0009-0002-0507-3084

**Cuenca, Ecuador**

2023-03-01

## Resumen

El ambiente laboral influye en el bienestar integral de las personas, por lo que, al estar expuestos a riesgos psicosociales, puede verse afectado su desempeño y la productividad de la organización, por este motivo, la investigación fue importante, debido a que se exploró el Ambiente Laboral y los Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca- Ecuador, en el periodo 2022.

En esta investigación se utilizó una metodología mixta, de nivel cuantitativo y cualitativo, con una población de estudio de 197 personas, de la cual se obtuvo una muestra de 130 colaboradores y colaboradoras, utilizando la “Guía para la Aplicación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo”, así mismo, se aplicó el Test de Uso Problemático de Pornografía, Test sobre el Uso de Tecnologías y el Test sobre Consumo de Alcohol.

Posterior a la aplicación de los diferentes cuestionarios, procesamiento, análisis e interpretación, se obtuvieron los principales riesgos psicosociales presentes en los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad, en las dimensiones de Liderazgo, Margen de Acción y Control, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Condiciones de Trabajo, que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores y colaboradoras.

*Palabras clave:* ambiente laboral, riesgos psicosociales, colaboradores/as, perfil sociodemográfico

### Abstract

The work environment influences the integral wellbeing of people, therefore, being exposed to psychosocial risks can affect their performance and the productivity of the organization, for this reason, the research was important because it explored the work environment and psychosocial risks of the employees of the Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, in the period 2022. This research used a mixed methodology, quantitative and qualitative, with a study population of 197 people, from which a sample of 130 male and female employees was obtained. For this purpose, the "Guide for the Application of the Psychosocial Risk Questionnaire of the Directorate of Safety, Health at Work and Comprehensive Risk Management of the Ministry of Labor" was used, as well as the Test of Problematic Use of Pornography, the Test on the Use of Technologies and the Test on Alcohol Consumption.

After the application of the different questionnaires, processing, analysis and interpretation, the main psychosocial risks present in the employees of the Roads Directorate were obtained, in the dimensions of Leadership, Margin of Action and Control, Labor Harassment, Sexual Harassment and Working Conditions, which influence the work performance of the employees.

*Keywords:* work environment, psychosocial risks, employees, socio-demographic profile

## Tabla de contenido

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Dedicatorias.....	10
Agradecimientos.....	11
Introducción.....	12
Capítulo 1.....	13
Problema de investigación.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.3 Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Justificación.....	15
1.5 Limitaciones.....	16
Capítulo 2.....	16
Marco teórico – conceptual.....	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1 Una mirada desde una perspectiva en seguridad y salud laboral en el mundo.....	17
2.1.2 Un enfoque nacional en el marco de las condiciones laborales en el Ecuador.....	17
2.1.3 Experiencias e investigaciones locales en torno al análisis de factores de riesgo laborales.....	19
2.2 Bases Teóricas.....	19
2.2.1 Teoría de la diferenciación social de Georg Simmel.....	20
2.2.2 Enfoque de derechos humanos.....	20
2.2.3 Marco legal.....	20
2.2.3.1 Constitución de la República del Ecuador.....	20
2.2.3.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	22
2.2.3.3 Código de Trabajo.....	23
2.3 Elementos teóricos.....	24
2.3.1 Esclarecimiento del concepto de colaboradores y colaboradoras.....	24
2.3.2 Breve descripción del perfil sociodemográfico.....	24
2.3.3 Acercamiento al concepto de ambiente laboral y riesgos psicosociales.....	25

2.3.4 Líneas de acción desde Trabajo Social en el área laboral. ....	25
2.4 Marco Conceptual .....	26
2.4.1 Perfil Sociodemográfico .....	26
2.4.1.1 Nivel de Instrucción.....	26
2.4.1.2 Edad. ....	26
2.4.1.3 Autoidentificación étnica. ....	26
2.4.1.4 Estado civil. ....	27
2.4.1.5 Número de integrantes del grupo familiar. ....	27
2.4.1.6 Tenencia y Tipo de vivienda. ....	27
2.4.1.7 Puesto de trabajo.....	27
2.4.1.8 Género y sexo.....	28
2.4.2 Ambiente laboral y riesgos psicosociales.....	28
2.4.2.1 Carga y ritmo de trabajo. ....	28
2.4.2.2 Desarrollo de competencias. ....	28
2.4.2.3 Liderazgo.....	28
2.4.2.4 Margen de acción y control.....	28
2.4.2.5 Organización del trabajo.....	28
2.4.2.6 Recuperación. ....	28
2.4.2.7 Soporte y apoyo.....	29
2.4.2.8 Otros puntos importantes.....	29
2.4.2.8.1 Acoso discriminatorio. ....	29
2.4.2.8.2 Acoso laboral. ....	29
2.4.2.8.3 Acoso sexual.....	29
2.4.2.8.4 Adicción al trabajo.....	29
2.4.2.8.5 Condiciones de trabajo. ....	29
2.4.2.8.6 Doble presencia (laboral-familiar).....	29
2.4.2.8.7 Estabilidad laboral y emocional. ....	30
2.4.2.8.8 Salud autopercebida. ....	30
2.4.2.9 Test AUDIT: consumo de alcohol. ....	30
2.4.2.10 Uso problemático de pornografía. ....	30
2.4.2.11 Uso de tecnologías .....	30
2.4.2.11.1 Uso de internet.....	30
2.4.2.11.2 Uso de videojuegos. ....	31

2.4.2.11.3 Uso de teléfono móvil.....	31
2.4.2.11.4 Uso de televisión.....	31
2.5 Marco espacial y temporal.....	31
2.5.1 Delimitación, localización y características del territorio.....	31
Capítulo 3.....	32
Metodología de la investigación.....	32
3.1 Fundamentos metodológicos de la investigación.....	32
Nivel cuantitativo.....	32
Plan de presentación y análisis de resultados.....	33
Capítulo 4.....	33
Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	33
4.1. Perfil sociodemográfico.....	33
4.1.1 Nivel de instrucción.....	34
4.1.2 Edad.....	34
4.1.3 Autoidentificación étnica.....	35
4.1.4 Estado civil.....	35
4.1.5 Número de integrantes del grupo familiar.....	36
4.1.6 Tenencia y tipo de vivienda.....	36
4.1.7 Puesto de trabajo.....	37
4.1.8 Género/sexo.....	37
4.2 Ambiente laboral y riesgos psicosociales.....	37
4.2.1 Test AUDIT: consumo de alcohol.....	40
4.2.2 Uso Problemático de Pornografía.....	40
4.2.3 Uso de Tecnologías.....	41
4.2.3.1 Uso de Internet.....	42
4.2.3.2 Uso de Videojuegos.....	44
4.2.3.3 Uso de teléfono móvil.....	46
4.2.3.4 Uso de televisión.....	48
4.3 Recomendaciones de líneas acción a partir de los aportes obtenidos del grupo focal y el análisis de la política institucional.....	49
4.4 Conclusiones.....	50
4.5 Recomendaciones.....	52
4.6 Referencias.....	53

Índice de figuras

Figura 1: Datos Sociodemográficos: Porcentaje de Nivel más alto de instrucción de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....34

Figura 2: Datos Sociodemográficos: Porcentaje de edad de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....34

Figura 3: Datos Sociodemográficos: Porcentaje de autoidentificación étnica de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....35

Figura 4: Datos Sociodemográficos: Porcentaje del estado civil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....35

Figura 5: Datos Sociodemográficos: Porcentaje de Número de Integrantes que conforma el grupo familiar de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....36

Figura 6 y Figura 7: Datos Sociodemográficos: Porcentaje de Tenencia y Tipo de vivienda en la que habitan los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....36

Figura 8: Datos Sociodemográficos: Porcentaje del área en la que trabajan los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....37

Figura 9 y Figura 10: Datos Sociodemográficos: Porcentaje de género y sexo de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....37

Figura 11: Porcentaje de consumo alcohol de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....40

Figura 12: Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....42

Figura 13: Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....42

Figura 14: Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....43

Figura 15: Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....44

Figura 16: Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....44

Figura 17: Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....44

Figura 18: Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....46

Figura 19: Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....46

Figura 20: Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....46

Figura 21: Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....46

Figura 22: Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....48

Figura 23: Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....48

Figura 24: Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....48



## Índice de tablas

Tabla 1: Evaluación de Riesgo Psicosocial de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....	38
Tabla 2: Test PPUS-Uso Problemático de Pornografía de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022..	40
Tabla 3: Test uso de las Tecnologías de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....	41
Tabla 4: Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022..	43
Tabla 5: Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....	45
Tabla 6: Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.....	47
Tabla 7: Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022 .....	49

### Dedicatorias

Este proyecto de investigación se la quiero dedicar en primer lugar a Dios por su infinita bondad, a la Virgen como mi guía en cada paso de mi vida, a un ser tan importante; mi madre Angélica por su apoyo y amor incondicional.

A mi abuelita Margarita como mi ejemplo a seguir, mi abuelito Fernando; mi angelito que se encuentra en el cielo; quien inculco los mejores valores en mí, mis tías; Fernanda, Jenny y Verónica por su ejemplo de superación.

También se la dedico a mi novio Sebastián por sus palabras de aliento y paciencia en cada paso de mi formación académica, a Narcisa por sus ánimos para mejorar en este gran camino; a mi amiga Doménica quien me ha brindado su amistad, apoyo y dedicación durante este proceso.

A mis amigos; John, Andrés, Jonnathan, Guilda y Sofía por su amistad, fortaleza y los momentos compartidos, a Santiago por su ayuda y ánimos y a mi mascota Chobby; por su compañía en cada desvelada y ser mi motivación y alegría.

**Paola Agudo A.**

Agradezco y dedico este logro a mi madre, Luz, por su amor y motivación que me sirvieron como inspiración para cumplir esta meta, sin duda un pilar fundamental en mi vida.

A mi padre Álvaro y hermanos, Eduardo, Maritza y Andrés por la motivación. A mi abuela Angelina, por el cariño y amor que me brinda y a mi abuela Clemencia, quien en vida se sintió orgullosa de mis logros.

A mis queridos sobrinos, Martín y Derek, que son un gran aliento, a Sonia y Pablito por su gran ayuda, a mi tío Gonzalo, tía Inés y a toda mi familia por hacer que me mantenga siempre perseverante.

A mi amiga y compañera de tesis, Paola, por su compañía, además de gran apoyo y motivación para continuar en este proceso.

A mis amigos, Yurelly, Magaly, Andrés, Andrea, Christian M., Christian P; Dayanna; Jonnathan y Jhuliana, por ser parte de mi crecimiento personal y profesional.

**Doménica Gómez O.**

## **Agradecimientos**

Agradecemos a la Universidad de Cuenca por la formación académica; abriéndonos las puertas a nuevas oportunidades de crecimiento profesional. También agradecemos a nuestros queridos docentes, Mgtr. Fernando S., Eco. Mónica M., Mgtr. Catalina D., Eco. Alexander A., Dra. Lourdes A. y Mgst. Yolanda B., quienes nos brindaron sus aportes y conocimientos, además de su apoyo incondicional, que ha enriquecido nuestro proceso de formación académica. Agradecemos a nuestro estimado docente y asesor de tesis, Eco. Max Bernal, por su guía, motivación y paciencia, durante el desarrollo de la investigación.

Nuestros más sinceros agradecimientos van dirigidos a la Prefecta del Azuay, Soc. Cecilia Méndez Mora, al Ing. Rilke Solís, a la Psic. Fernanda Ruilova, a la prestigiosa Institución del Gobierno Provincial del Azuay y a los profesionales, quienes forman parte de la misma, por la apertura y el apoyo brindado durante este proceso.

Finalmente, agradecemos a nuestros compañeros de clases, por su empatía y afecto.

**Paola Agudo A. y Doménica Gómez O.**

## Introducción

El ambiente laboral es el medio en donde las personas se relacionan entre sí, desarrollándose personal y económicamente, por lo que, es un espacio que permite una influencia positiva o negativa y está relacionado directamente con la productividad de los trabajadores al reconocer la prevención de los riesgos psicosociales, que abordan la satisfacción laboral de los mismos, como un eje principal dentro de cualquier empresa. En este contexto, según estadísticas del Seguro de Riesgos de Trabajo, en Azuay, en el año 2011, se dieron 803 avisos de accidentes de trabajo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2021), sin embargo, no se evidencia datos específicos sobre los riesgos psicosociales que afectan al trabajador, por esta razón, es importante abordar la temática en cuestión, profundizando en aquellas dimensiones que se ven afectadas y la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores y por ende, en su desempeño laboral.

Es así que, los riesgos psicosociales deben ser entendidos como aquellos que afectan la salud mental y la interacción social, que pueden generar daño e influir en la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras (Charria, et al., como se citó en Pinos-Mora, 2017), debido a esto, se debe priorizar el cumplimiento de los reglamentos internos y la adopción de medidas preventivas, que precautelen el bienestar físico, mental y social, así como, la disminución de accidentes laborales y el aumento de la productividad empresarial, a través del cuidado del colaborador y colaboradora.

En este sentido, la presente investigación estudia el “Ambiente Laboral y Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, en el periodo 2022”; explorando el ambiente laboral, para identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos, considerando los resultados de esta investigación para el mejoramiento de las condiciones laborales dentro de la institución, siendo por tanto, los principales beneficiados los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay y la sociedad en general con la visibilización de la temática.

Para el abordaje de la temática se han considerado, estudios a nivel mundial, nacional y local, teniendo como principales referencias, la Organización Internacional del Trabajo (2019), Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2019); y autores como Pilligua y Arteaga (2019); Guevara (2018); Llagua (2020); Espinoza Banda (2022); Gómez García (2021); Vásconez Ortiz (2022); Vega y Villavicencio (2020); Guillen (2018), comprendiendo desde éstas perspectivas, un abordaje limitado sobre los riesgos psicosociales, tratado de forma general, siendo necesaria la

investigación propuesta, ya que, busca aportar con información nueva y relevante que permita la mejora del ambiente laboral y la priorización del bienestar no solo físico, sino mental y social.

Para este propósito, la investigación ha sido organizada en 4 capítulos. En el capítulo 1, se expone la problemática de investigación, incluyendo el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación, limitaciones; en el capítulo 2, se plantea el marco teórico-conceptual, antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco legal, marco conceptual, marco espacial y temporal. Asimismo, en el capítulo 3, la metodología de la investigación. Finalmente, en el capítulo 4, la presentación y análisis de resultados, establecimiento de líneas de acción, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## Capítulo 1

### Problema de investigación

#### 1.1 Planteamiento del problema

El ambiente laboral es la base esencial de desarrollo personal y económico, en donde los obreros y obreras están la mayor parte del tiempo interactuando con otras personas y realizando diferentes actividades, con el objetivo de solventar sus necesidades y las de sus familias. En este sentido, es un espacio de influencia tanto negativa, como positiva, en donde, los obreros y obreras pueden estar sometidos a altos niveles de estrés, baja productividad, falta de motivación, desinterés o insatisfacción, ausencia de liderazgo, inestabilidad laboral y comunicación pasiva o agresiva (Sumba et al., 2022).

Por tanto, el ambiente está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, como un eje importante a la hora de tomar decisiones empresariales, haciendo énfasis, en que a través de un ambiente adecuado, la productividad de la empresa tendrá crecimiento, considerando principalmente, el beneficio en los obreros y obreras frente a su bienestar físico, mental y social. Además, dentro del ambiente de trabajo, debemos considerar no sólo la interacción social del personal o sinergia que pueden tener, sino también, los riesgos laborales a los que se exponen a diario. Por lo que, es necesario plantear una serie de medidas que favorezcan la prevención de riesgos, dependiendo de estos espacios y puestos de trabajo.

En este sentido, las estadísticas frente a los riesgos laborales, confirman datos a nivel mundial como un problema de gran relevancia, puesto que, cada día mueren un aproximado de 1000 personas por causas relacionadas con accidentes laborales y 6500 personas por enfermedades

profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Agregando a lo anterior, se evidencian datos estadísticos a nivel nacional; entre el año 2014 y 2016, se estima entre 50415 accidentes de trabajo, de los cuales 11569, son clasificados como AT In itinere (Muñoz Garzón et al., 2020). Del mismo modo, según estadísticas del Seguro de Riesgos de Trabajo, en Azuay en el año 2021, se dieron 803 avisos de accidentes de trabajo, teniendo como pico más alto 87 casos en el mes de marzo de 2021 (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2021).

Por otra parte, en el ambiente laboral, se encuentra también los riesgos psicosociales, vinculados a la salud mental del trabajador entendidos como, factores que ponen en riesgo la salud y la vida de hombres y mujeres trabajadoras, que pueden originar patologías que causan daños y que, influyen directamente a la calidad de vida del trabajador (Charria, et al., como se citó en Pinos-Mora, 2017). Sin embargo, no se evidencian datos específicos y estudios actuales sobre los riesgos psicosociales en el marco nacional, por lo que, es necesario abordar la temática para identificar y profundizar aspectos laborales y la influencia de los mismos, en la productividad y desempeño de las actividades de los trabajadores y trabajadoras, como a su vez, tratar la prevención de los riesgos psicosociales frente a diferentes temáticas (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

Asimismo, en áreas donde existe evidente riesgo para los trabajadores y trabajadoras, es necesario realizar también evaluaciones, para de esta manera, poder plantear estrategias que permitan mitigar estos riesgos, además, de implementar la difusión de medidas de seguridad y la importancia de su uso en los espacios laborales (Vintimilla, 2021). Para ello es necesario, reconocer la importancia de las relaciones laborales y personales, las creencias, los valores, aptitudes e identidad organizacional, que son patrones culturales que generan comportamientos, que influyen en el desempeño laboral. Razón por la cual, la importancia de la seguridad integral, radica en el aseguramiento y adopción de actitudes preventivas en todos los niveles de la empresa, considerando que, la institución como los trabajadores y trabajadoras, deben cumplir con sus obligaciones y derechos, generando no sólo bienestar físico sino, además; precautelando el bienestar emocional y social.

Finalmente, la problemática sobre las condiciones laborales debe ser investigada, puesto que, los factores de riesgo existentes en un mismo espacio laboral, pueden incrementar la probabilidad de sufrir accidentes laborales. En este sentido, es necesario considerar que los riesgos psicosociales, pueden afectar a nivel integral a los colaboradores y colaboradoras, por lo que, se pueden ocasionar incidentes, accidentes o lesiones, lo que dificulta los procesos productivos y

además, por el estado de extenuación al que están sometidos los colaboradores y las colaboradoras, la disminución de la productividad y competencia nacional de la empresa; aumenta, debilitando toda la gestión empresarial. Es por esto que, se deben evaluar los procesos realizados por el área de Salud y Seguridad Ocupacional, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, proteger al trabajador y trabajadora, como también, la economía de la empresa, favoreciendo su productividad y competencia laboral (Hidalgo, 2019).

## **1.2 Formulación del Problema**

¿Cuál es el ambiente laboral y los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay Cuenca- Ecuador en el periodo 2022?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Explorar el ambiente laboral y los riesgos psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay Cuenca- Ecuador, en el periodo 2022.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Caracterizar el perfil demográfico de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, en el periodo 2022.

Describir el entorno laboral y los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, en el periodo 2022.

Analizar la política institucional y las medidas de prevención tomadas frente a los riesgos laborales, proponiendo, en base a esto, líneas de acción para la mejora de las condiciones laborales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, en el periodo 2022.

## **1.4 Justificación**

La presente investigación está enfocada en estudiar el “Ambiente Laboral y Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, en el periodo 2022”; profundizando en la temática, a fin de identificar y mejorar las condiciones laborales, teniendo en cuenta que en un ambiente adecuado, el colaborador o colaboradora puede desempeñarse de mejor manera en sus actividades, para ello, es necesario conocer el estado psicosocial en el que se encuentran,

visibilizando los riesgos posibles, además de evidenciar y registrar los mismos para una mejor seguridad, que garantice su bienestar laboral de una forma integral.

Esta investigación por tanto, beneficiará al Gobierno Provincial del Azuay, a los colaboradores y colaboradoras que laboran en el mismo y a la sociedad en general, con la visibilización del tema en cuestión, aportando en la resolución de una problemática laboral, evidenciando el interés, cuidado y protección que debemos prestar a los mismos, para promover su bienestar y desarrollo a nivel integral. Por otra parte, la investigación brinda un valor teórico, que refleja relevancia mediante el estudio cuantitativo, para de esta manera, incentivar a nuevos investigadores a que se interesen por el tema frente a los riesgos psicosociales, se consideren futuros proyectos que fortalezcan el manejo y gestión de procesos dentro de las instituciones, además, del análisis de la política institucional, que debe responder a aquellas necesidades y demandas de todos los colaboradores y colaboradoras.

Asimismo, se evidencia la importancia de abordar estudios bajo un enfoque laboral, que mejore las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, en este sentido, es necesario reconocer que para el problema planteado son imprescindibles, las investigaciones actuales que, aporten y fortalezcan aquellas políticas a favor de los trabajadores y trabajadoras y sus derechos a garantizar. Por último, como utilidad metodológica, se prioriza la identificación de datos que aporten a la realidad de los colaboradores y colaboradoras, siendo para esto necesario, no solo fundamentos basados en lo cuantitativo, sino también, un reconocimiento frente a los riesgos laborales, cuyos resultados son esenciales para el desarrollo de proyectos, que beneficien a los colaboradores y colaboradoras.

## **1.5 Limitaciones**

En el estudio exploratorio descriptivo, no experimental del “Ambiente Laboral y los Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, en el periodo 2022”, se identificaron limitaciones en la aplicación de la investigación; principalmente se evidencia pocas investigaciones a nivel local sobre el tema en cuestión que permita mayor enriquecimiento del estudio, por otra parte; la principal limitación se evidenció en la obtención de resultados, los mismos que no contaron con la colaboración total de los sujetos de estudio debido a la confidencial de los datos, limitando la obtención de la información en la investigación.

## **Capítulo 2**



## Marco teórico – conceptual

### 2.1 Antecedentes de la investigación

La presente investigación aborda la temática “Ambiente Laboral y Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, en el periodo 2022”. En donde el ambiente laboral es aquel espacio de desarrollo de las personas que realizan actividades vinculadas al trabajo, en el mismo, los individuos interactúan basados en objetivos personales, valores, actitudes y expectativas; por lo que, facilita procesos de organización, aprendizaje, administración, cambio y mejoría, tanto para el crecimiento de los individuos como para el institucional (Guevara, 2018).

Desde la antigüedad, las personas desempeñan diversas actividades a través de las cuales pueden solventar sus necesidades, sin embargo; no se consideraban los peligros o riesgos al realizar las mismas, puesto que, se daba mayor importancia a la solvencia económica, más no al bienestar de los obreros y obreras. A partir de estos hechos, la sociedad ha ido evolucionando, con nuevas mejoras sustanciales en beneficio de los mismos, fomentando mejores condiciones laborales y previniendo los riesgos a los que están expuestos en diversos ambientes y puestos de trabajo.

#### ***2.1.1 Una mirada desde una perspectiva en seguridad y salud laboral en el mundo***

Según la recopilación de datos realizada por la Organización Internacional del Trabajo (2019), en el informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo”; 2,78 millones de personas mueren cada año a causa de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, además, 374 millones de trabajadores sufren de accidentes no mortales. De igual manera, el estrés y las enfermedades no transmisibles a las que están expuestos los trabajadores y trabajadoras, son cada vez más preocupantes.

#### ***2.1.2 Un enfoque nacional en el marco de las condiciones laborales en el Ecuador***

En el artículo, “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: HARDEPEX CÍA. LTDA.”, mencionan el problema existente en la empresa Hardepex, al no contar con espacios adecuados para el cumplimiento de las actividades y funciones laborales, además, se exige que se cumplan con ventas y se realicen productos en poco tiempo, sin las medidas ni implementos necesarios, lo que lleva a la falta de motivación, desconfianza e improductividad de los trabajadores y trabajadoras, reduciendo el bienestar psicológico y físico de los mismos (Pilligua y Arteaga, 2019).

Del mismo modo, el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2019), en el “Plan Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025”, expone la importancia del desarrollo de las condiciones saludables de los trabajadores, haciendo énfasis en la formulación de políticas e intervenciones que favorezcan el bienestar físico, social y mental de los mismos. En algunas investigaciones, se señala que tener iniciativas en el lugar de trabajo, puede reducir el ausentismo laboral en un 27% y los costos de atención en un 26%.

Además, en la investigación “Condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores del sector público del cantón Quinindé, Provincia de Esmeraldas”, se logró conocer y analizar las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa, identificando la exposición de los mismos a factores de riesgo como sobrecarga horaria, ya que, el personal labora más de 40 horas semanales, teniendo mayor probabilidad de que se produzca un incidente o accidente laboral (Guevara, 2018).

De acuerdo a la investigación “Riesgos laborales: análisis exploratorio de los indicadores más comunes en Ecuador”; la seguridad y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, genera afectaciones en el desempeño laboral. En los resultados obtenidos de su investigación, se expone que los riesgos más comunes que se pueden dar son accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mortalidad. En este sentido, una mala administración puede derivar en problemas de salud, trastornos de sueño, desmotivación y otros problemas silenciosos como, el mobbing, burnout, problemas económicos, etc (Llagua, 2020).

Por otra parte, en la tesis de titulación realizada en Quito “Salud mental de los trabajadores del sector petrolero con jornadas extendidas y turnos rotativos: una revisión sistemática exploratoria”, menciona los factores psicosociales como principal influencia en la productividad de los trabajadores y señala factores como, exposición a trabajos físicos pesados, sobrecarga de actividades laborales, clima laboral hostil y desarraigo familiar, mismas que, representan un riesgo psicosocial relevante en los trabajadores (Espinoza Banda, 2022).

Asimismo, en la investigación “Seguridad y Salud en el trabajo en Ecuador”, señala los resultados obtenidos en un estudio realizado en Quito y Guayaquil en el año 2016 y 2017 de la I-ECSST, que se relacionan con las afectaciones laborales, en donde indica que el 60% de trabajadores encuestados están expuestos a movimientos repetitivos, mencionando que, el 50% tiene molestias en la espalda, 40% en la cabeza y el 26% molestias en miembros superiores (Gómez García, 2021).

Dentro de un contexto similar, se da a conocer las “Necesidades y dificultades de los profesionales técnicos en seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador”, a través de datos estadísticos de la encuesta realizada a profesionales de Seguridad y Salud en el trabajo del sector público y privado, en la cual se indica que, el 96,35% de las empresas tienen una falta de compromiso para contratar personal profesional, con poca inversión en prevención de riesgos laborales; como a su vez, poca inversión económica y tecnológica en la implementación de un Sistema Integral de Riesgos, situación que se refleja en la salud física y mental de los trabajadores (Vásconez Ortiz, 2022).

### ***2.1.3 Experiencias e investigaciones locales en torno al análisis de factores de riesgo laborales***

Desde un enfoque local, el estudio sobre la “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay-una estrategia de intervención desde el Trabajo Social”; da a conocer la eficiencia del clima laboral, que está vinculado directamente con el comportamiento de los trabajadores, puesto que, un clima de influencia negativa, puede dañar la salud mental y generar una administración deficiente. Asimismo, el clima laboral no se ha contemplado en las diferentes investigaciones, dado que, se prioriza el eje económico dentro de una empresa (Vega y Villavicencio, 2020).

Por último, en la tesis de maestría “Factores de riesgos ocupacionales asociados al síndrome de Burnout en el personal del Distrito 01D02, Cuenca Sur”, señala la relación entre los riesgos ocupacionales y el síndrome de Burnout. Los resultados evidencian que, el 28,7% de los trabajadores encuestados presentan agotamiento emocional, el 9,1% tienen despersonalización y el 3,8% una baja realización personal (Guillen Pesántez, 2018).

De acuerdo con las investigaciones citadas anteriormente, se puede identificar estudios sobre el tema de riesgos laborales, que incluyen las enfermedades y accidentes de trabajo como una problemática relevante a tratar, sin embargo, el abordaje de los riesgos psicosociales es limitado, puesto que, se evidencian estudios en donde se trata el tema en forma general, haciendo énfasis en otro tipo de riesgos como los físicos, ergonómicos, químicos, etc; por lo que, es importante estudiar el tema en cuestión, a fin de aportar con nueva información que sirva para mejorar las condiciones laborales bajo un enfoque de derechos humanos, que garantice el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

## **2.2 Bases Teóricas**

## **2.2.1 Teoría de la diferenciación social de Georg Simmel**

Simmel (2002) en su epistemología sobre la existencia del individuo, establece que éste mantiene una relación recíproca con la sociedad; en este sentido el individuo se vincula a todas las circunstancias que conlleve acción, relación o correlación con la sociedad. En otro punto, la sociedad y el individuo tienen que ser vistos como uno solo, por lo que explica que los problemas sociales surgen a partir de las relaciones de los individuos y como éstas se estructuran, lo que se atribuye como acción recíproca. Por otra parte, cabe mencionar el capital social en relación al individuo que consiste en explicar las actitudes, recursos, cooperación y los valores colectivos de las personas, como una forma de socialización de los individuos, que están estrechamente relacionados con los elementos de permanencia, duración y cohesión social.

Simmel (2002) plantea que los fenómenos sociales no se pueden considerar como una totalidad, por lo que antes es importante entender al individuo. En este sentido, los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay al encontrarse la mayor parte del tiempo dentro del trabajo, tienen una relación con las demás personas que puede influir en el comportamiento y desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa.

## **2.2.2 Enfoque de derechos humanos**

A ello resulta necesario mencionar, la importancia reflexiva desde el enfoque de derechos humanos, vista como el proceso de desarrollo humano, que protege y garantiza los derechos humanos, desde una mirada para analizar los problemas, que limitan el desarrollo desde prácticas e ideologías discriminatorias (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

En este sentido, es importante reconocer el trabajo como parte del ser humano, para su desarrollo integral, señalando el trabajo decente y sus principios de igualdad y dignidad humana, así mismo, se evidencia la importancia de la salud mental, que responde al bienestar integral de quien desarrolla sus actividades laborales, por ende, la salud mental y física está estrechamente relacionada con un trabajo decente, que asegure las condiciones dignas de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014); reiterando en la distribución justa de poder, para mejores condiciones en los diferentes espacios en los que el ser humano se desarrolla (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

## **2.2.3 Marco legal**

### **2.2.3.1 Constitución de la República del Ecuador**

La Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, en sus artículos 3, 32, 33, 325, 326 y 332, refiere, los deberes del Estado, en donde se especifican como ejes principales, garantizar el acceso a la salud y trabajo, a través de políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales, bajo el principio de igualdad; asimismo, se señala al trabajo como un deber social y derecho económico, que se debe dar en condiciones de dignidad, reconociendo todas las modalidades de trabajo, siendo el mismo, un derecho irrenunciable e intangible, con ambientes seguros, que garanticen el desarrollo integral y la eliminación de riesgos laborales.

La Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, menciona que son deberes del Estado: Garantizar el goce de los derechos planteados dentro de la Constitución y en los instrumentos internacionales, haciendo hincapié en los derechos de educación, salud, alimentación, seguridad social y agua (Art. 3).

Según la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, se expresa que el Estado debe garantizar principalmente el derecho a la salud; que se relaciona con otros derechos como el derecho al agua, alimentación, educación, cultura física, trabajo, seguridad social, ambientes sanos y otros que apoyan el buen vivir. Además, la prestación de los servicios de salud se fundamentará en los principios de precaución y bioética, equidad, solidaridad, universalidad, calidad, interculturalidad, eficiencia, eficacia, bajo un enfoque de género (Art. 32).

Asimismo, la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho fundamental, reconociéndolo como la base de la economía y logro personal; por lo que se hace hincapié en la remuneración justa que garantice la vida digna y el desarrollo saludable de las personas dentro de su trabajo (Art. 33). Además, se reconoce todas las formas de trabajo ya sea bajo relación de dependencia u autónomas, incluyendo aquellos trabajos de cuidado humano o de auto sustento para todos los trabajadores y trabajadoras (Art. 325).

De igual manera, según la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo es un derecho que se basa en los siguientes principios: irrenunciables e intangibles con disposiciones legales favorables a los trabajadores y trabajadoras, labores que deben ser desarrollados en ambientes adecuados garantizando su seguridad, salud, higiene y su completa integridad y bienestar. En caso de un accidente o

enfermedad profesional; el trabajador o trabajadora tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo manteniendo la relación laboral; este a su vez tiene derecho a su libertad de organización que incluye formar gremios, asociaciones, sindicatos, entre otros, mismo que comprende la organización para los empleadores, priorizando la comunicación como principal recurso de solución de conflictos, caso contrario serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Art. 326).

Igualmente, la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, expresa que, las organizaciones sindicales tendrán derecho a la huelga; al igual que los empleadores quienes tendrán derecho al paro es un derecho, sin embargo, se restringe la paralización de servicios públicos de agua potable y alcantarillado, de saneamiento ambiental y salud, de educación, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, justicia, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones estableciendo medidas que garantizan el funcionamiento de estos servicios (Art. 326).

Por último; otro de los sustentos de la Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, que respaldan la eliminación de los riesgos laborales es: la garantía por el respeto de los derechos reproductivos de trabajadores y trabajadoras; eliminando los riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el trabajo sin ningún límite por embarazo o número de hijas e hijos; además de los derechos de maternidad, lactancia y el derecho por paternidad, haciendo énfasis en la prohibición del despido a las mujeres que se encuentran en condición de gestación y maternidad (Art. 332).

### **2.2.3.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 (2004) en sus artículos 1, 11, 18 y 26, se menciona a la salud como un derecho fundamental para el trabajo, señalando las medidas de prevención que deben ser adoptadas por los empleadores, al igual que, las condiciones y medio ambiente de trabajo, identificando factores de riesgo para la salud, incluyendo los ergonómicos y psicosociales. Por otro lado, se debe fomentar la adaptación de las personas a sus puestos de trabajo y asegurar la salud física y mental para todas y todos los trabajadores. De igual manera, se debe considerar, los factores de riesgo para aplicar medidas preventivas.

La Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 (2004) menciona que, la salud corresponde a un derecho fundamental que involucra elementos que estén relacionados negativamente con las

condiciones físicas o psicológicas de los trabajadores y trabajadoras dentro del trabajo; al igual que, el establecimiento de medidas de prevención frente los riesgos de trabajo; sus condiciones y ambiente laboral; incluyendolos riesgos ergonómicos y psicosociales (Art. 1).

Asimismo, conforme a la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 (2004) se establece potenciar las capacidades y adaptación de los trabajadores y trabajadoras a sus puestos de trabajo, considerando su estado físico y psicológico reconociendo los riesgos psicosociales u otros a los expuestos (Art. 11). Por otra parte; según la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 (2004) todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a desempeñar actividades laborales en un ambiente seguro y adecuado en donde se garantice su salud, seguridad y bienestar (Art. 18).

De igual manera, conforme a la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 (2004) se establece que, es una obligación del empleador considerar todos los factores de riesgos que afecten las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras para adoptar medidas preventivas (Art. 26).

### **2.2.3.3 Código de Trabajo**

Según el Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005), en el Código de Trabajo en sus artículos 38, 347, 410, 428 y 432, se expresa que, los riesgos de trabajo son cargo del empleador, además, se identifica a los riesgos de trabajo, como aquellas eventualidades dañosas, que sufre el trabajador y trabajadora como consecuencia del trabajo, por lo que, el empleador está obligado a garantizar a las y los trabajadores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, como a su vez, desarrollar los reglamentos para la prevención de riesgos, tomando en consideración, las disposiciones que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así mismo, las y los trabajadores, tienen la obligación de acatar las medidas preventivas establecidas.

El Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005), en el Código de Trabajo, en el Capítulo III de los efectos del contrato de trabajo se expresa que, los riesgos laborales son responsabilidad del empleador; por tanto, los mismo tienen la obligación de indemnizar, considerando la disposición de este Código y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Art. 38). Además, el Código de Trabajo establece que los riesgos del trabajo son las situaciones dañosas que afectan al trabajador y trabajadora con ocasión o por consecuencia de su actividad; considerando como riesgos las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (Art.347).

Asimismo, el Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005), en el Código de Trabajo, en el Capítulo V de la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los



puestos de auxilio y de la disminución de la capacidad para el trabajo, se expresa que, es una obligación de los empleadores garantizar a sus trabajadores y trabajadoras un ambiente laboral seguro; considerando que los mismos deben respetar las medidas de prevención, seguridad e higiene (Art. 410).

Por otra parte, de acuerdo con el Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005), en el Código de Trabajo, se menciona que los Reglamentos sobre Prevención de Riesgos corresponden a la Dirección Regional del Trabajo, a partir de los cuales se establecen los Reglamentos para la prevención de riesgos laborales en las industrias; por lo que se exige el cumplimiento del mismo (Art. 428). Por último, en el Código de Trabajo, establece las Normas de prevención de riesgos dadas por el IESS que consta de reglas y disposiciones emitidas por esta Institución que deberán ser acatadas por las empresas vinculadas (Art. 432).

### **2.3 Elementos teóricos**

En este apartado se mencionan los elementos teóricos de la investigación, en donde se plantean los conceptos de colaboradores y colaboradoras, perfil sociodemográficas, ambiente laboral y riesgos psicosociales y líneas de acción desde Trabajo Social en el área laboral, para una mejor comprensión del estudio en cuestión.

**2.3.1 Esclarecimiento del concepto de colaboradores y colaboradoras.** Según el Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005), en el Código de Trabajo, “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Art. 9). En este sentido, se hace un énfasis en obrero, que, en el Gobierno Provincial del Azuay, cumple con actividades que requieren de esfuerzo físico, que, además, es llamado colaborador o colaboradora, por la visión de apoyo y cooperación que se maneja dentro de la Institución, pero que, en el fondo, responde al concepto de trabajador, mismo que, al estar en un ambiente laboral diferente, tiene un mayor grado de exposición a riesgos psicosociales derivados del trabajo.

**2.3.2 Breve descripción del perfil sociodemográfico.** Según Rabines Juárez (2002) las características sociodemográficas se pueden comprender como “el conjunto de características biológicas, socioeconómico-culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles” (p. 8). En este sentido, comprende características importantes para conocer el área social, familiar económico y su relación con los mismos;



identificando de esta manera la edad, sexo, género, composición familiar, estado de la vivienda, puesto de trabajo, etc.

**2.3.3 Acercamiento al concepto de ambiente laboral y riesgos psicosociales.** El ambiente laboral o clima organizacional puede entenderse como, el comportamiento de los colaboradores y colaboradoras dentro de una empresa y las relaciones que tienen dentro de la misma. Además, el ambiente laboral se compone de diferentes características como la cultura, los aspectos psicológicos, el entorno social y las situaciones laborales, mismas que involucran desde los modos de vida, las creencias, experiencias, ideologías, normas, etc., que están influyendo en el desarrollo de las actividades cotidianas como el trabajo (García Govea et al., 2012).

**2.3.4 Líneas de acción desde Trabajo Social en el área laboral.** Al enfocarse en líneas de acción, se puede hablar de aquellos lineamientos que persiguen objetivos con el fin de crear bases que permitan establecer una guía para mejorar o cambiar ciertos planes o medidas, lo que hará posible una proyección a futuro acorde a la realidad de lo que se está estudiando (Alfonso Rodríguez, 2019). Desde el Trabajo Social, en el área laboral se busca que todas las personas tengan un bienestar en general y por tanto; al estar en el trabajo también se debe hacer énfasis en el desempeño de los trabajadores y trabajadoras, considerando el ambiente laboral y las condiciones de trabajo para intervenir desde ésta realidad y poder establecer algunos mecanismos, con los cuales se podrá generar un mayor desempeño en el trabajo y un mayor bienestar tanto mental, físico y social (Contreras Dávila, 2021, pp. 19-20).

El accionar del trabajador social se encamina a responder sobre los derechos de los trabajadores; pues sus funciones se relacionan a varias actividades en beneficio de los mismos; tales “como planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, entre otros” (Chaparro Maldonado y Urra Canales, 2014, p.33). Estas actividades además se guían para lograr el desarrollo personal fomentando la calidad de vida de los individuos.

Asimismo, aquellas situaciones que causan malestar psicosocial influyen en la recuperación y reinserción socio-laboral del trabajador accidentado con la adaptación de los trabajadores de la empresa y viceversa, por lo que, para que solucionen sus problemas y mejoren sus condiciones

económicas y sociales, se usan técnicas y métodos enfocados en los mismos (Requena 2014, como se citó en Santana et al., 2020).

## **2.4 Marco Conceptual**

La presente investigación se conceptualiza a partir del perfil sociodemográfico, en donde se explican ocho dimensiones, en relación al nivel de instrucción, edad, autoidentificación étnica, estado civil, número de integrantes del grupo familiar, tenencia y tipo de vivienda, puesto de trabajo, género y sexo. Por otra parte, se identifican los conceptos en relación al ambiente laboral y riesgos psicosociales, test AUDIT, Uso problemático de la pornografía (PPUS) y el Uso de las tecnologías.

### **2.4.1 Perfil Sociodemográfico**

**2.4.1.1 Nivel de Instrucción.** El nivel de instrucción de la población trabajadora también es importante, puesto que la calificación técnico-cultural del elemento humano es un factor fundamental en el desarrollo económico y social, por lo que; se comprende que cualquier cambio en la estructura económica de un país va necesariamente acompañado por cambios en el nivel de instrucción de la población (CELADE, 1976).

**2.4.1.2 Edad.** La mayoría de las funciones biológicas y sociales de los individuos varían con la edad y el sexo, atributos que aparecen correlacionados, en grado muy diverso, pero siempre importante, con otras características de la población, como el estado civil, la escolaridad, la ocupación, la movilidad geográfica, la residencia urbana o rural, entre otros (CELADE, 1976).

En este sentido, la edad es aquella información que permite conocer el número de años en edad escolar, la mano de obra potencial, los efectivos de la defensa nacional, el número de personas en edad de retirarse de la actividad económica y varios otros antecedentes de utilidad práctica, misma que de modo general permite conocer la población activa e indagar en actividades acorde a la misma (CELADE, 1976).

**2.4.1.3 Autoidentificación étnica.** El análisis de la composición de la población según sus características étnicas, tiene un interés científico mayor para otras ciencias que para los estudios demográficos, por lo que la raza, la religión y el lenguaje permiten identificar ciertos grupos de población que observan un comportamiento diferencial respecto a otras variables, sean demográficas (fecundidad, mortalidad y migración, por ejemplo) o no demográficas (económicas, sociales, etc.) (CELADE, 1976).

**2.4.1.4 Estado civil.** El estado civil tiene suma importancia como factor condicionante de la fecundidad, por su efecto sobre aspectos tales como la mortalidad infantil, la disponibilidad de mano de obra femenina, la política de asistencia social, los problemas de vivienda, el consumo de ciertos bienes y servicios, etc. También, el conocimiento del estado civil es indispensable para el estudio de la nupcialidad, las separaciones legales, la viudez y, en general, los problemas sociológicos vinculados con la organización familiar (CELADE, 1976).

**2.4.1.5 Número de integrantes del grupo familiar.** Gustavikno (1987, como se citó en Oliva Gómez y Villa Guardiola, 2013) expresa que la familia es la institución humana más antigua, constituye un elemento clave para la comprensión de la sociedad, haciendo que los individuos cumplan el papel social que les corresponda y siendo el canal de transmisión de valores y tradiciones, se integra como un constructo único, en donde se conjugan elementos sociales únicos.

De acuerdo a lo antes mencionado, podemos comprender que la familia es un pilar fundamental para cada miembro de la misma, los integrantes que forman una familia aprenden valores, normas y diferentes costumbres dentro de la misma. Además, mientras más integrantes conforman una familia, mayor es el coste económico y, por tanto, los integrantes deberán solventar los gastos que existan en ese hogar.

**2.4.1.6 Tenencia y Tipo de vivienda.** A partir de la tenencia y tipo de vivienda se puede comprender las condiciones en las que habita una familia y si las mismas son aptas para el desarrollo y sana convivencia de ésta. Puesto que, la vivienda es un espacio fundamental para los seres humanos, ya que, brinda protección e integración, permitiendo la formación de una familia, siendo aquel en dónde se construye la vida y se ajusta de acuerdo a los gustos de los residentes, para llegar a ser un hogar (Pérez et al., 2011, como se citó en Rubio y coronel, 2018).

“ . . . Se considera uno de los indicadores clave para determinar la situación económica de un país” (Cardozo et al., 2015, como se citó en Rubio y Coronel, 2018, p.185).

**2.4.1.7 Puesto de trabajo.** González (2007, p. 44, como se citó en León Serrano y Jiménez Villamar, 2015) menciona que el puesto de trabajo es la mezcla y organización del equipo de trabajo, rodeado por el ambiente y las condiciones de trabajo. Por tanto, del puesto de trabajo que desempeñe una persona depende los riesgos a los que esté expuesta, pudiendo estos ser físicos o psicológicos.

**2.4.1.8 Género y sexo.** El género corresponde a aquellos elementos que constituyen lo construido respecto a la personalidad, roles y lo vinculado a lo considerado como propio entre hombres y mujeres, masculino y femenino. Al enfatizar en sexo, se puede decir que es aquello biológico, en este sentido, basándose en los genitales se adjudica a una persona el sí es hombre o mujer (Mejía Reyes, 2015).

## **2.4.2 Ambiente laboral y riesgos psicosociales**

**2.4.2.1 Carga y ritmo de trabajo.** La carga y ritmo de trabajo hace referencia a los requerimientos que se necesitan para el desarrollo de un trabajo, exceso de trabajo o insuficiente tiempo para realizarlo (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 18).

**2.4.2.2 Desarrollo de competencias.** En otro punto, el desarrollo de competencia son las oportunidades para el desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes de las personas, conforme a los requerimientos de la empresa (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 18).

**2.4.2.3 Liderazgo.** Asimismo, el liderazgo es la capacidad y habilidad para coordinar, motivar, retroalimentar, dirigir e influenciar a las personas para cambiar conductas o lograr objetivos (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 18).

**2.4.2.4 Margen de acción y control.** Por otra parte, el margen de acción y control es la medida en que las personas pueden tomar decisiones con respecto a su rol de trabajo (Ministerio de Trabajo, p. 18).

**2.4.2.5 Organización del trabajo.** La organización del trabajo interfiere en como una persona desarrolla su trabajo, que tanta carga laboral tiene y dependiendo de ésta, cuanto se expone a diferentes riesgos laborales. Novick (2000, como se citó en Erbes et al., 2011) expresa que; la organización del trabajo es el conjunto de aspectos sociales y técnicos para la producción de servicios y bienes, se vincula con la división del trabajo entre los individuos y entre los individuos y máquinas.

**2.4.2.6 Recuperación.** Al estar desarrollando actividades constantemente dentro del área laboral, se requiere de un tiempo de recuperación destinado a descansar o realizar otro tipo de actividades que permitan despejar la mente de aquello que se estaba desempeñando, lo que, a su vez, evita riesgos en el trabajo como efecto de la carga laboral. Por lo que, se requiere de un tiempo de descanso para recuperar la energía (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 18).

**2.4.2.7 Soporte y apoyo.** Al desempeñar actividades en el área laboral se debe priorizar el apoyo y la gestión de diversas actividades, manteniendo y fomentando de esta forma, el equilibrio y el trabajo en equipo. El Ministerio del Trabajo (2018) refiere que, el soporte y apoyo son aquellas acciones que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo para la solución de problemas.

#### **2.4.2.8 Otros puntos importantes**

**2.4.2.8.1 Acoso discriminatorio.** En otros puntos importantes, acoso discriminatorio hace referencia al trato de exclusión o desigualdad hacia un individuo, por cualquier condición, ya sea género, orientación sexual, edad, estado de salud, discapacidad, etnia, entre otros, que pueda afectar el pleno ejercicio de los derechos en los procesos laborales (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 18).

**2.4.2.8.2 Acoso laboral.** Otro punto importante dentro de los riesgos psicosociales es el acoso laboral que es una forma de acoso psicológico que se vincula con hostigamiento intencional y repetitivo para humillar o alterar a un individuo o grupo de trabajadores/as (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 19).

**2.4.2.8.3 Acoso sexual.** Por otra parte, el acoso sexual se relaciona con aquellas expresiones sexuales no deseadas que afectan la integridad de trabajadores y trabajadoras (Ministerio de Trabajo, 2018, p.19).

**2.4.2.8.4 Adicción al trabajo.** En esa misma línea, tenemos el riesgo psicosocial frente a la adicción al trabajo que señala que es la dificultad que tiene una persona para poder desconectarse de su trabajo y seguir desarrollando las actividades laborales de forma excesiva (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 19).

**2.4.2.8.5 Condiciones de trabajo.** Las condiciones de trabajo son los factores de riesgo que pueden afectar la salud de los trabajadores y por tanto, la forma en la que desarrollan las actividades laborales (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19).

**2.4.2.8.6 Doble presencia (laboral-familiar).** Hay que comprender que en la vida personal existen ciertas demandas dentro de la familia, que implican la presencia de las personas en el hogar, además de la satisfacción de otras necesidades familiares como el área normativa, sentimental, etc.

Asimismo, hay que desarrollar otras actividades en el área laboral que requieren de tiempo, pero este tiempo debe ser bien distribuido entre las dos dimensiones, tanto laboral como familiar. Pues como menciona el Ministerio del Trabajo (2018) la doble presencia son las “demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar” (p. 19).

**2.4.2.8.7 Estabilidad laboral y emocional.** La estabilidad laboral puede ser considerada como la seguridad de laborar en un mismo lugar, estando desempeñando sus funciones de una manera adecuada y con motivación (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19).

**2.4.2.8.8 Salud autopercebida.** La salud autopercebida puede ser vista como la percepción que tienen los individuos con respecto a su bienestar físico, social y mental (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19).

**2.4.2.9 Test AUDIT: consumo de alcohol.** El consumo de alcohol es considerado un problema de salud pública, además es socialmente aceptado, pues puede ser visto como una práctica de socialización, es una droga legal y su consumo puede motivar el uso de otras sustancias (Ahumada Cortez et al., 2017).

**2.4.2.10 Uso problemático de pornografía.** La pornografía es la producción de imágenes y videos de contenido sexual que son distribuidos para provocar la excitación sexual (Ballester Brage et al, 2020). En este sentido, el perfil problemático de personas con alta frecuencia de consumo son aquellas que utilizan la pornografía de forma habitual y sufren síntomas clínicos como baja autoestima, síntomas depresivos, hipersexualidad, falta de autocontrol, entre otros (Villena Moya et al., 2020).

#### **2.4.2.11 Uso de tecnologías**

El uso de las tecnologías forma actualmente parte de la vida de los seres humanos, facilitando en muchas ocasiones diferentes procesos y gestiones, sin embargo, algunas personas se exceden y abusan de las tecnologías teniendo riesgos importantes como la adicción, acceso a contenido inapropiado, pérdida de intimidad , entre otros (Echeburúa y Corral, 2010).

**2.4.2.11.1 Uso de internet.** En las redes se puede acceder a diferente tipo de contenido que puede ser riesgoso como pornografía o violencia, además de fomentar el racismo, el suicidio o delitos a través de mensajes, pudiendo facilitar el aislamiento, el bajo rendimiento, trastornos de conducta, desinterés y otros (Echeburúa y Corral, 2010).

**2.4.2.11.2 Uso de videojuegos.** El abuso de los videojuegos puede resultar en un trastorno clínico o angustia, con más de cinco de los siguientes indicadores en un periodo de doce meses como pérdida de control, preocupación, síndrome de abstinencia, pérdida de interés en aficiones previas, decepción, evitación y conflicto en los ámbitos personales, laborales o académicos. En este contexto, el uso de videojuegos se convierte en problemático cuando el uso sano de los mismos se transforma en una dependencia psicológica (González et al., 2017).

**2.4.2.11.3 Uso de teléfono móvil.** Los sistemas tecnológicos son dispositivos que facilitan la vida de los individuos, los mismos, son cómodos, fáciles de manejar, accesibles, además de que se adaptan a diferentes áreas laborales, permitiendo obtener información de forma sencilla y haciendo más fácil la comunicación entre personas a kilómetros de distancia (Román Carrión, 2017).

**2.4.2.11.4 Uso de televisión.** La televisión es un medio de comunicación de gran difusión, siendo uno de los más básicos de comunicación social, es utilizado por muchas personas, que satisfacen sus necesidades de entretenimiento e información, lo que puede generar que se contemple como el medio que dirige la cultura y valores (Trejo Fernández, 2004).

## **2.5 Marco espacial y temporal**

### **2.5.1 Delimitación, localización y características del territorio**

El lugar que ha sido escogido para el abordaje del problema y la aplicación de la investigación “Ambiente laboral y riesgos psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, en el periodo 2022”, es el Gobierno Provincial del Azuay, mismo que se encuentra ubicado en la ciudad de Cuenca, en la zona sureste, en la Avenida Max Uhle, diagonal a la Empresa Eléctrica. El Gobierno Provincial brinda servicios principalmente relacionados al mantenimiento de vías en el Azuay, sistemas de riego, promoción de turismo, mejora de la productividad de los agricultores, se incluye u organiza proyectos a nivel regional y parroquial (Gobierno Provincial del Azuay, 2022). Para el desarrollo de éstas actividades, el Gobierno Provincial del Azuay cuenta con 677 colaboradores y colaboradoras, mismos que, se dividen en administrativos y los colaboradores/as u obreros/as, que se encargan de cumplir con las funciones designadas en cada dirección (Gobierno Provincial del Azuay, 2021).

Existen 23 departamentos, entre los que se encuentra la Dirección de Vialidad, misma en la que se centra la investigación (Gobierno Provincial del Azuay, 2021). Ésta cuenta con 239



colaboradores y colaboradoras, que se desempeñan en diversas funciones, las cuales, según el Gobierno Provincial del Azuay (2021) buscan planificar, coordinar y ejecutar “diferentes actividades para la Construcción y Mantenimiento de la Infraestructura Vial Provincial, ciclo rutas y puentes comunitarios, enmarcada dentro de sus competencias, necesarias para mejorar el desarrollo integral y productivo de los habitantes de la Provincia del Azuay” (p. 46).

Hay que considerar que, en este caso, se hace énfasis en los puestos de trabajo que requieren de esfuerzo físico, por lo tanto, los colaboradores y colaboradoras que trabajan en esta Dirección, están expuestos a diferentes riesgos laborales. Por lo que, se identifica una población de alrededor de 197 colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad, que se encuentran laborando en el periodo 2022, quienes serán parte de la caracterización e identificación de su realidad, de acuerdo a las necesidades y dificultades que estén teniendo, además, con respecto a su ambiente laboral, se conocerán los factores como, las relaciones interpersonales, liderazgo, motivación y desempeño, asimismo, los riesgos psicosociales a los que estén expuestos, que se relacionan con estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, desgaste profesional, conflicto familia-trabajo, consumo de sustancias, abuso de tecnologías y pornografía.

## Capítulo 3

### Metodología de la investigación

#### 3.1 Fundamentos metodológicos de la investigación

La presente investigación tiene una metodología cuantitativa, a través de la cual, se recolectarán datos, que permitan conocer “El Ambiente Laboral y los Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, en el periodo 2022”.

Las variables de la investigación, se dividen en 15 dimensiones, que se miden en riesgo bajo, considerado como un impacto potencial mínimo, riesgo medio como impacto potencial moderado y riesgo alto como un impacto potencial alto sobre la seguridad y salud (Ministerio del Trabajo, 2018). Además, las encuestas aplicadas en relación a los Riesgos Psicosociales, el Uso Problemático de la Pornografía, Test AUDIT-Consumo de alcohol y Uso de Tecnologías se dividen en indicadores que son medidos a través de una escala de Likert.

#### ***Nivel cuantitativo***

Esta investigación es de nivel exploratorio-descriptivo y no experimental, dado que, se tiene muy poco conocimiento que evidencie el problema en cuestión, por tal razón, se busca conocer el



ambiente laboral y los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad, que se desempeñan en actividades que requieren de esfuerzo físico, dentro del Gobierno Provincial del Azuay, Cuenca-Ecuador, en el periodo 2022, a través de la caracterización del perfil sociodemográfico, con la utilización de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, que facilitará la obtención de la información, que será procesada a través de las hojas de cálculo del Programa EXCEL.

En la investigación, se aplicará una encuesta basada en la escala de Likert a una muestra representativa de colaboradores o colaboradoras de la Dirección de Vialidad, misma que, corresponde a datos de fuentes primarias, asimismo, como fuentes de información secundarias, se tomará los registros de la base de datos estadísticos del presente año, proporcionado por la Institución para la verificación del número de colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial. Por otro lado; la población se delimita como finita, ya que, se conoce el total de colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay correspondiente a 197 personas de la Dirección de Vialidad, considerando para el estudio una muestra representativa de 130 colaboradores y colaboradoras, obtenida a través del muestreo aleatorio simple, con nivel de confianza de 95%, con una probabilidad de éxito de 0,5 correspondiente al 50% y una probabilidad de fracaso de 0,5 correspondiente al 50%.

Cálculo:  $N = \frac{(197 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5)}{(0,05^2 (197 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5)} = 130,44459459459$

Finalmente, la información obtenida a través de las encuestas, es complementada con la técnica cualitativa del grupo focal, cuyos resultados se utilizan para el establecimiento de líneas de acción; misma que se realiza con una muestra por conveniencia no probabilística y con una población infinita, puesto que, se desconoce a los sujetos dentro del estudio.

### ***Plan de presentación y análisis de resultados***

La presentación de los resultados en general, son dados a conocer a través de figuras y tablas de frecuencias, misma que será complementada con la información cualitativa recopilada, para finalmente, difundir los resultados, guardando confidencialidad respecto a la identidad de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad, participantes en el estudio.

## **Capítulo 4**

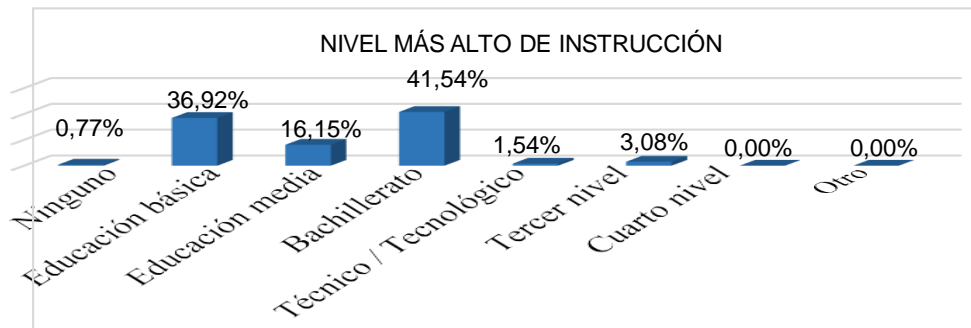
### **Presentación, análisis e interpretación de resultados**

#### **4.1. Perfil sociodemográfico**

La investigación permite conocer las características del perfil sociodemográfico, abordando elementos como, nivel de instrucción, edad, autoidentificación étnica, estado civil, número de integrantes del grupo familiar, tenencia y tipo de vivienda, puesto de trabajo y género y sexo.

### 4.1.1 Nivel de instrucción

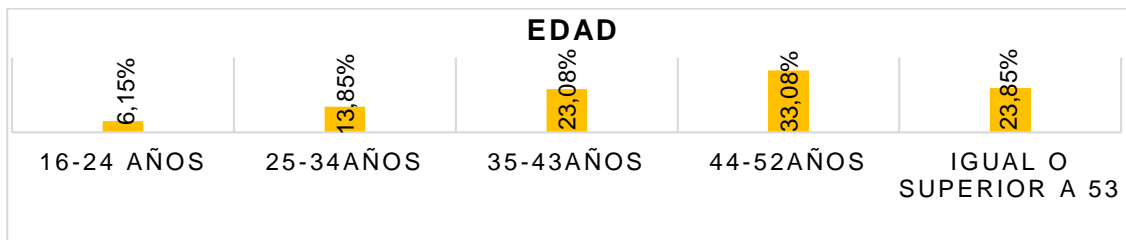
**Figura 1:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje de Nivel más alto de instrucción de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



El nivel de instrucción como muestra la (Figura 1), permite identificar el nivel de instrucción más alto que corresponde a bachillerato con 41,54%, en este sentido, conforme a los datos obtenidos, el nivel de instrucción predominante en los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay de la Dirección de Vialidad, permite identificar bajos niveles de inversión social en educación por parte de los Gobiernos de turno, siendo este un elemento importante en el desarrollo económico y social, por lo que los cambios económicos de un país se ven reflejados también en el nivel de instrucción de la población (CELADE, 1976).

### 4.1.2 Edad

**Figura 2:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje de edad de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022

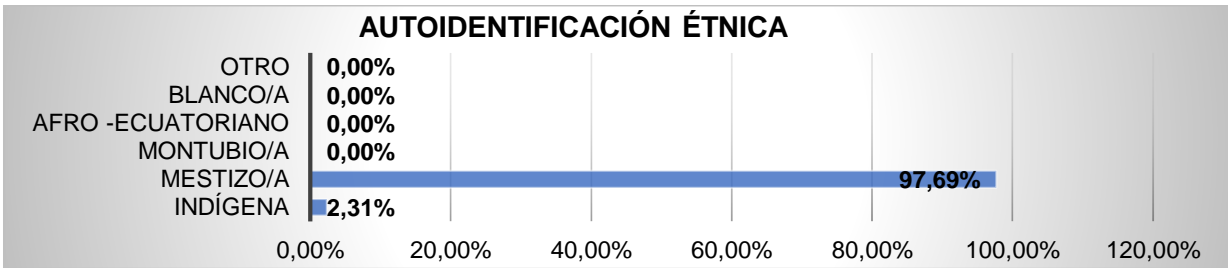


Por otra parte, se identifica la edad de las personas encuestadas como se muestra en la (Figura 2), cuyo mayor porcentaje se encuentra entre los 44 a 52 años de la Dirección de Vialidad. En este sentido, cabe mencionar que los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del

Azuay de la Dirección de Vialidad, de acuerdo a CELADE (1976) se pueden considerar como una población de mano de obra potencial en relación a su edad, por lo que corresponden a una población activa.

### 4.1.3 Autoidentificación étnica

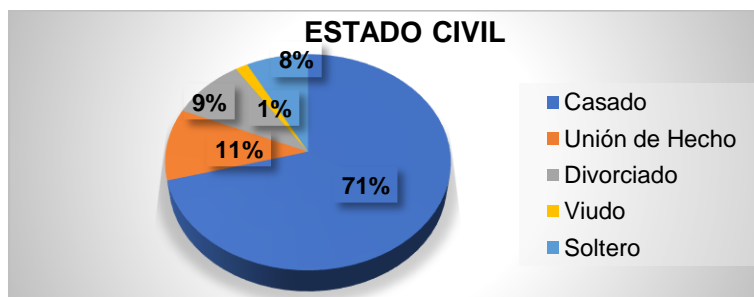
**Figura 3:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje de autoidentificación étnica de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



Con referencia a la Auto-Identificación Étnica, como indica la (Figura 3), el 97, 69% de colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad se reconocen como mestizos, en este punto, la autoidentificación étnica de los colaboradores y colaboradoras, de acuerdo a CELADE (1976) se considera una principal característica que reconoce y garantiza el respeto a la libertad de expresión, pertenencia y nacionalidad.

### 4.1.4 Estado civil

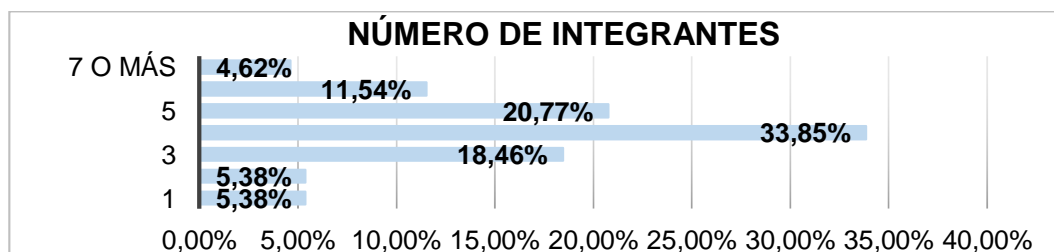
**Figura 4:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje del estado civil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



El estado civil de las personas encuestadas de la dirección de vialidad como se muestra en la (Figura 4), se identifica que el 70,77% tiene un estado civil de casado, siendo este un elemento importante de los colaboradores y colaboradoras, para identificar la organización familiar que se relacionan a otras características sociodemográficas, para comprender los problemas sociológicos vinculados a su núcleo familiar (CELADE, 1976).

### 4.1.5 Número de integrantes del grupo familiar

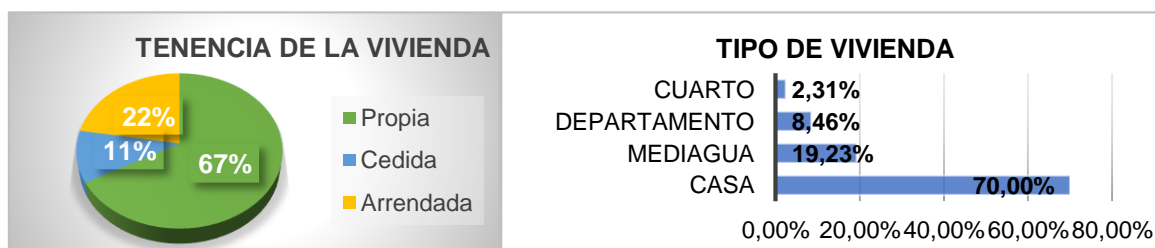
**Figura 5:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje de Número de Integrantes que conforma el grupo familiar de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



El número de integrantes que conforma el grupo familiar, como indica la (Figura 5), el 33,85% de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay tienen una composición familiar de 4 integrantes, por lo que de acuerdo a los datos obtenidos, Gustavikno (1987, como se citó en Oliva Gómez y Villa Guardiola, 2013), refiere que la familia es el principal canal de transmisión de costumbres y valores, misma que asume el coste económico de sus miembros, por lo que, siendo familias reducidas, puede significar una aparente capacidad de ahorro y mantenimiento adecuado de sus miembros.

### 4.1.6 Tenencia y tipo de vivienda

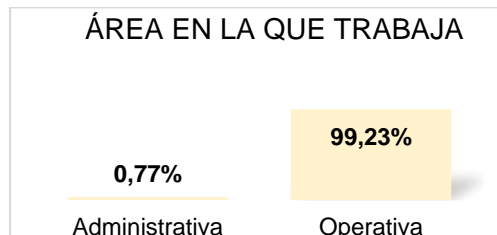
**Figura 6 y Figura 7:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje de Tenencia y Tipo de vivienda en la que habitan los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



Con respecto a la tenencia y tipo de la vivienda como se muestra en la (Figura 6) y (Figura 7), los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay de la Dirección de Vialidad, en mayor porcentaje, refieren tener una casa de tenencia propia, siendo esta una característica relevante que permite identificar las condiciones de habitabilidad, por otra parte, conforme a Pérez et al. (2011, como se citó en Rubio y Coronel, 2018), la vivienda es un espacio fundamental para la vida, además es clave para determinar la situación económica de un país.

## 4.1.7 Puesto de trabajo

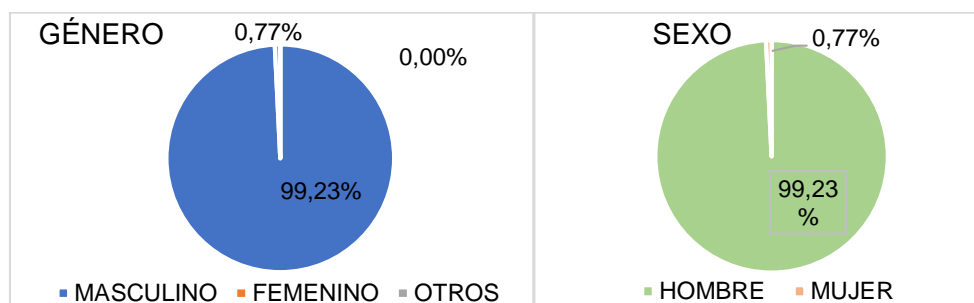
**Figura 8:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje del área en la que trabajan los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



Referente al área en la que trabajan los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay de la Dirección de Vialidad, como muestra la (Figura 8), el 99,23% pertenece al área operativa, por lo que la mayoría desempeña actividades que pueden requerir de mayor esfuerzo físico, suponiendo una mayor exposición a riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales (González, 2007, p. 44, como se citó en León Serrano y Jiménez Villamar, 2015).

## 4.1.8 Género/sexo

**Figura 9 y Figura 10:** Datos Sociodemográficos: Porcentaje de género y sexo de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



Por otra parte, respecto al género y sexo como indica la (Figura 9) y (Figura 10), el 99,23% de colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay de la Dirección de Vialidad, se identifican como hombres de género masculino y el 0,77% como mujeres de género femenino. De acuerdo a Mejía Reyes (2015), se identifican elementos simbólicos que constituyen una construcción social en relación a las actividades laborales.

## 4.2 Ambiente laboral y riesgos psicosociales

De acuerdo al Ministerio de Trabajo (2018), en la encuesta de evaluación de Riesgos Psicosociales, se indica los niveles de riesgo de acuerdo a las dimensiones del cuestionario, bajo

los parámetros de riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, entendiendo al riesgo bajo como un impacto potencial mínimo que no genera efectos nocivos, por otra parte el riesgo medio hace referencia a un impacto potencial moderado que puede comprometer a mediano plazo la seguridad y salud y por último el riesgo alto, que refiere a un impacto potencial alto, que puede generar efectos nocivos inmediatos y son intolerables para la salud e integridad física de las personas.

**Tabla 1:** Evaluación de Riesgo Psicosocial de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022

<b>RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>				
<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>	<b>TOTAL</b>
Dimensión 1. Carga Y Ritmo De Trabajo	76,92%	21,54%	1,54%	100%
Dimensión 2. Desarrollo De Competencias	71,54%	26,92%	1,54%	100%
Dimensión 3. Liderazgo	61,54%	31,54%	6,92%	100%
Dimensión 4. Margen De Acción Y Control	53,08%	36,15%	10,77%	100%
Dimensión 5. Organización Del Trabajo	76,15%	20,00%	3,85%	100%
Dimensión 6. Recuperación	76,15%	20,00%	3,85%	100%
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	76,92%	20,77%	2,31%	100%
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	83,08%	15,38%	1,54%	100%
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	73,08%	23,08%	3,85%	100%
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	53,08%	31,54%	15,38%	100%
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	70,00%	20,00%	10,00%	100%
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	81,54%	16,92%	1,54%	100%
Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	66,15%	22,31%	11,54%	100%
Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	67,69%	26,15%	6,15%	100%
Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	85,38%	13,85%	0,77%	100%
Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	70,77%	20,77%	8,46%	100%

En este sentido; los resultados obtenidos en el estudio sobre los riesgos psicosociales a los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay de la Dirección de Vialidad, como muestra la (Tabla 1), se consideran los riesgos medio y alto, como resultados representativos, cuyas dimensiones de riesgo medio, corresponde a la dimensión de liderazgo con un 31,54% y con respecto a las dimensiones de riesgo alto, se identifica a la dimensión de

margen de acción y control con 36,15%, seguido de la dimensión de otros puntos importantes; acoso laboral con un 15,38%, acoso sexual con 10% y condiciones de trabajo con un 11,54%.

A partir de la evaluación de riesgos psicosociales, se considera el riesgo medio el cual contempla la dimensión de liderazgo, que evidencia que los colaboradores y colaboradoras de la dirección de vialidad, están poco de acuerdo con respecto al reconocimiento de un buen trabajo y logro de sus objetivos, por otra parte; indican que están parcialmente de acuerdo sobre el aporte de suficientes lineamientos y retroalimentación, así como contar con el apoyo de su jefe inmediato frente a las actividades laborales; por lo que, de acuerdo al Ministerio de Trabajo (2018), se comprende como una de las habilidades principales dentro del área laboral, en donde la influencia positiva y reconocimiento de logros, además de la capacidad para una debida dirección y retroalimentación, puede verse afectada.

En otro punto; el riesgo psicosocial que corresponde a la evaluación de riesgo alto, los colaboradores y colaboradoras señalan que, frente a la dimensión de margen de acción y control; establecen estar poco de acuerdo a la existencia de espacios de discusión para debatir problemas comunes y diferencias de opinión, de igual manera, indican que están parcialmente de acuerdo en la consideración de su opinión en las fechas límites del cumplimiento de actividades y sus funciones; así como el aporte de sus ideas para mejorar las actividades y organización del trabajo; por lo que, puede significar una posible falta de espacios en donde se considere la opinión de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 18).

Asimismo, señalan encontrarse parcialmente de acuerdo frente al acoso laboral respecto a que su trabajo esté libre de humillaciones o ridiculizaciones que pueden causar daño, así como estar libre de conflictos o rumores que pueden causar estrés; por lo que, de acuerdo al Ministerio de Trabajo (2018), el mismo representa una forma de acoso psicológico y hostigamiento intencional que altera la estabilidad de trabajadores/as. Por otra parte; frente al acoso sexual, valoran estar parcialmente de acuerdo en cuanto a sentirse libres de conductas sexuales que afecten su integridad física, psicológica y moral en el trabajo, siendo representativo considerando que, son expresiones sexuales no deseadas que pueden afectar la integridad de trabajadores/as (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 19).

Por último; con respecto a las condiciones de trabajo, los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad; valoran estar parcialmente de acuerdo frente a los espacios de acceso



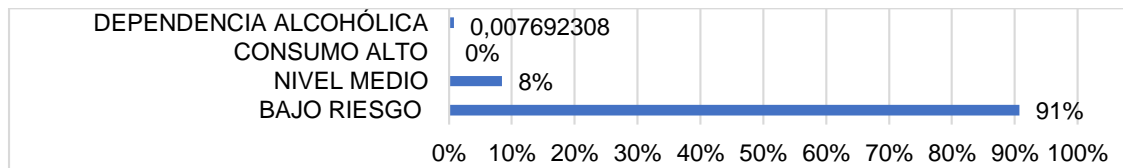
para personas con discapacidad, siendo esta relevante puesto que, puede reflejar una posible falta de una estructura física adecuada para las mismas (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19).

De acuerdo a los resultados evidenciados, es importante analizar desde Simmel (2002), la socialización de los individuos que permite explicar los elementos de influencia para que se produzcan diversos fenómenos sociales, además, hay que considerar el bienestar integral y la garantía de derechos de los colaboradores y colaboradoras, con el fin de mejorar las condiciones de los diferentes contextos en los que el ser humano se desarrolla (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

#### 4.2.1 Test AUDIT: consumo de alcohol

Mediante, el test AUDIT realizado a los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad, se identificó los resultados de trastornos que se evalúan en bajo riesgo; que pueden referir ser abstemio; así mismo se señala el nivel medio que puede significar estar más cerca de dependencia alcohólica y la dependencia alcohólica que es mayor y más peligrosa en la salud.

**Figura 11:** Porcentaje de consumo alcohol de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



En este sentido, como muestra la (Figura 11), el 91% obtuvo un bajo riesgo, por el contrario, el porcentaje en dependencia alcohólica refiere bajo, por lo que es importante reconocer que los resultados no son representativos, pero son considerables para el planteamiento de futuras medidas de intervención y prevención, haciendo hincapié en mejorar la salud mental y física desde un enfoque de Derechos Humanos.

#### 4.2.2 Uso Problemático de Pornografía

El uso problemático de la pornografía es una dimensión de los riesgos psicosociales que puede influir en el desempeño laboral y en los sistemas en los que el individuo se relaciona, mismo que se mide a través de una escala de Likert, relacionando la temática con indicadores que afectan el ámbito personal, social y familiar sobre la frecuencia de uso.

**Tabla 2:** Test PPUS-Uso Problemático de Pornografía de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



Resultado de la Escala del Uso Problemático de la Pornografía PPUS-Hombres				
Hombres	MUY BAJO	BAJO	ALTO	MUY ALTO
	94,62%	2,31%	1,54%	0,77%

Resultado de la Escala del Uso Problemático de la Pornografía PPUS-Mujeres				
Mujeres	MUY BAJO	BAJO	ALTO	MUY ALTO
	0,77%	0%	0%	0%

Resultado Global de la Escala del Uso Problemático de la Pornografía PPUS				
MUY BAJO	BAJO	ALTO	MUY ALTO	TOTAL
95,38%	2,31%	1,54%	0,77%	100,00%

A partir de los datos recolectados, como se muestra en la (Tabla 2), la encuesta del uso problemático de la pornografía PPUS evidencia el resultado más representativo que corresponde a 2,31% con riesgo bajo, en este sentido, el nivel bajo de consumo de pornografía se presenta como un uso problemático auto declarado, creando una predisposición a desarrollar patrones excesivos que lleven a ocasionar problemas emocionales y de autocontrol (Villena Moya et al., 2020). Por lo que, de acuerdo a Simmel (2002), se vincula con las conductas, los recursos y la interacción de los individuos en su contexto, en este sentido, nos permite comprender la interacción de los individuos como una influencia en el uso de pornografía.

### 4.2.3 Uso de Tecnologías

El abuso de las diferentes tecnologías forma parte de uno de los riesgos psicosociales cuando su uso representa un abuso con respecto al internet, videojuegos, teléfono móvil y televisión, por lo que, para el respectivo análisis, en la escala de valoración se consideran las categorías “con frecuencia” y “siempre”, debido a que la puntuación de estas puede afectar el bienestar de los colaboradores y colaboradoras.

**Tabla 3:** Test uso de las Tecnologías de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022

ESCALA	NUNCA	ALGUNA VEZ AL MES	ALGUNA VEZ A LA SEMANA	TODOS LOS DÍAS
Ítem 1.1 Utilización de Internet	10,00%	13,08%	33,08%	43,85%
Ítem 1.2 Jugar con videojuegos	83,08%	10,00%	6,15%	0,77%
Ítem 1.3 Ir al ciber	84,62%	13,08%	1,54%	0,77%
Ítem 1.4 Teléfono móvil	3,85%	6,15%	14,62%	75,38%

Ítem 1.5 Televisión	20,00%	17,69%	43,85%	18,46%
---------------------	--------	--------	--------	--------

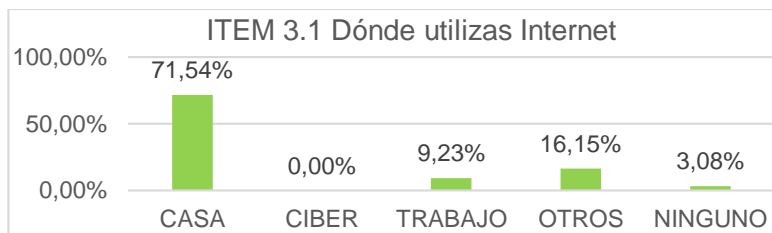
Con respecto, al Test sobre el Uso de las Tecnologías en colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad como se muestra en la (Tabla 3), se evidenció la frecuencia de las actividades en el uso del internet, de videojuegos, de teléfono móvil y de la televisión, obteniendo los siguientes resultados:

En la escala del uso de internet refiere como una tecnología que es utilizada todos los días de la semana, por otra parte, en el uso de los videojuegos, refiere como una tecnología que no se utiliza diariamente, pues su uso es limitado, al igual que ir al ciber, cuya frecuencia de uso es bajo en los colaboradores y colaboradoras. Otro punto hace referencia al uso del teléfono móvil, mismo que evidencia en mayor porcentaje un uso diario, por último, el uso de la televisión se indica como una tecnología de poco uso durante la semana.

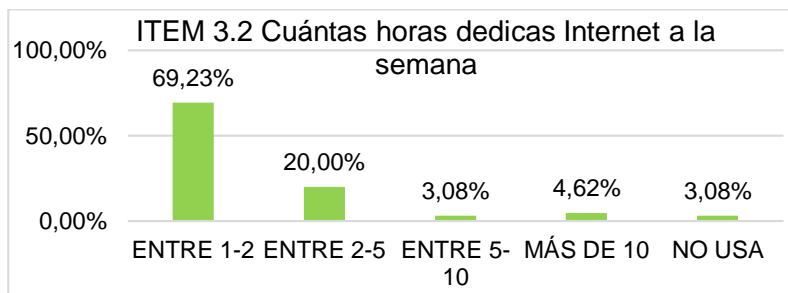
En este sentido según Román Carrión (2017), el uso del teléfono, forma parte de una de las herramientas de trabajo para su desempeño en otras áreas y espacios, siendo estos multifuncionales que facilitan la vida de los colaboradores y colaboradoras. Por otra parte, es importante mencionar que el uso de videojuegos no representa un uso problemático dado que corresponde a una tecnología de menos uso por los colaboradores y colaboradoras.

**4.2.3.1 Uso de Internet**

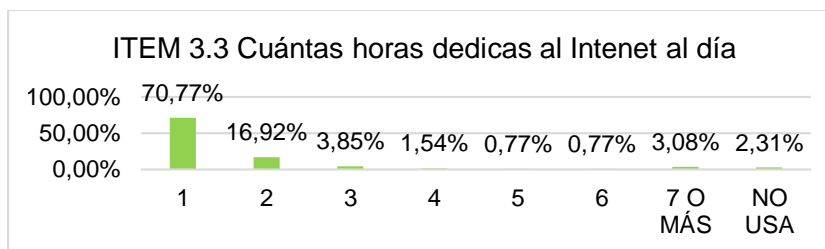
**Figura 12:** Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 13:** Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 14:** Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



Los resultados frente al uso del internet, como se muestra en la (Figura 12), (Figura 13) y (Figura 14), refiere que el internet en mayor porcentaje se utiliza en la casa, con un uso de 1 a 2 horas a la semana, cuyo uso diario corresponde a 1 hora.

**Tabla 4:** Test uso de las Tecnologías- Uso del Internet de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022

ESCALA	NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
Ítem 3.4 Dedicar más tiempo del que crees necesario a Internet	48,46%	43,08%	7,69%	0,77%
Ítem 3.5 Te encuentras mal cuando por algún motivo no puedes utilizar Internet queriendo hacerlo	79,23%	18,46%	1,54%	0,77%
Ítem 3.6 Estás pensando desde horas antes de conectarte a Internet en ello	62,31%	34,62%	2,31%	0,77%
Ítem 3.7 Mientes a tu familia o amigos sobre las horas a las que dedicas a utilizar Internet	87,69%	11,54%	0,77%	0,00%
Ítem 3.8 Alguna vez has intentado desconectarte de Internet y no lo has conseguido	60,00%	30,00%	3,85%	6,15%
Ítem 3.9 Te relaja navegar por Internet	45,38%	44,62%	6,15%	3,85%
Ítem 3.10 Te sientes nervioso si pasa mucho tiempo desde la última vez que estuviste conectado a Internet	86,15%	10,77%	1,54%	1,54%

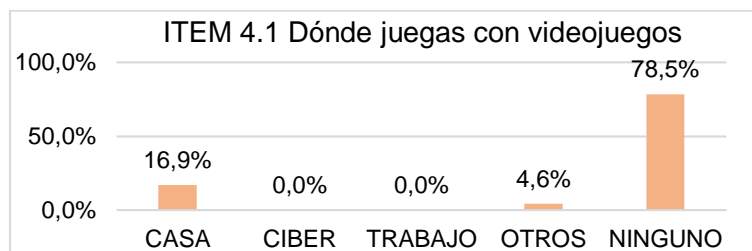
Asimismo, como se muestra en la (Tabla 4), los colaboradores y colaboradoras indican que con frecuencia dedican más tiempo del necesario a internet, no presentan malestar cuando no pueden

utilizar esta tecnología, no están pensando frecuentemente en conectarse a ello, por otra parte, así como, el uso de esta tecnología con frecuencia lo relaja, también, refieren que se les dificulta desconectarse del internet.

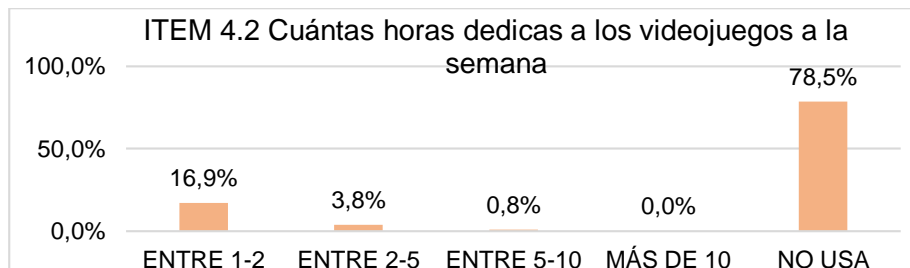
De acuerdo a los resultados evidenciados, según Echeburúa y Corral (2010), el abuso de las TICs, forma parte de los riesgos más importantes que pueden generar adicción, facilitando el aislamiento y desinterés con la aparición de trastorno de conducta, sedentarismo y obesidad, en este sentido, el abuso de esta tecnología puede representar un riesgo para los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay de la Dirección de Vialidad, mismo que puede evidenciarse en el desempeño de sus actividades laborales.

### 4.2.3.2 Uso de Videojuegos

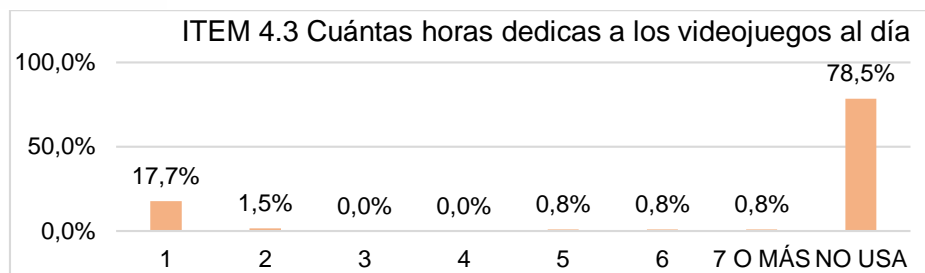
**Figura 15:** Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 16:** Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 17:** Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



En otro punto, los resultados del uso de videojuegos como se presenta en la (Figura 15), (Figura 16) y (Figura 17), refieren en mayor porcentaje que no utilizan esta tecnología, sin embargo, el 16,9% indican que lo utilizan en casa, con un uso de 1 a 2 horas a la semana y un uso de 1 hora al día.

**Tabla 5:** Test uso de las Tecnologías- Uso de Videojuegos de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022

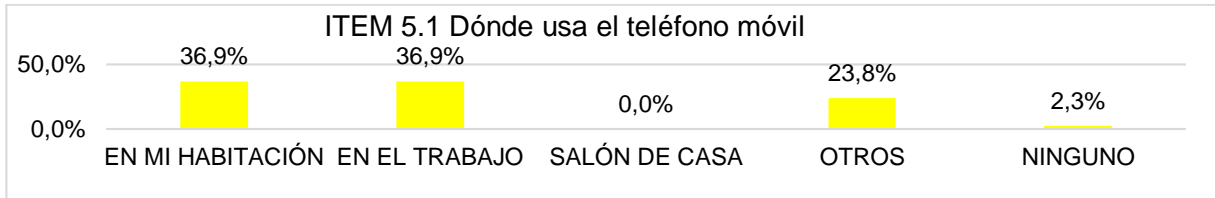
ESCALA	NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
Ítem 4.4 Dedicas más tiempo del que crees necesario a los videojuegos	95,38%	4,62%	0,00%	0,00%
Ítem 4.5 Te encuentras mal cuando por algún motivo no puedes jugar a los videojuegos	99,23%	0,77%	0,00%	0,00%
Ítem 4.6 Estás pensando desde horas antes en jugar con los videojuegos	98,46%	1,54%	0,00%	0,00%
Ítem 4.7 Mientes a tu familia o amigos sobre las horas que dedicas a jugar a los videojuegos	98,46%	0,77%	0,77%	0,00%
Ítem 4.8 Alguna vez has intento dejar de jugar y no lo has conseguido	95,38%	2,31%	0,77%	1,54%
Ítem 4.9 Te relaja jugar a los videojuegos	86,15%	10,00%	1,54%	2,31%
Ítem 4.10 Te sientes nervioso si pasa mucho tiempo desde la última vez que jugaste	97,69%	2,31%	0,00%	0,00%

Asimismo como indica la (Tabla 5), se identifica que a los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, con frecuencia les relaja jugar videojuegos, de igual manera, han intentado dejar de usar ésta tecnología pero no lo han conseguido, por lo que, de acuerdo a los resultados obtenidos a pesar de que los resultados no son significativos, hay que reconocer que el de uso de videojuegos a largo plazo, según Chamorro

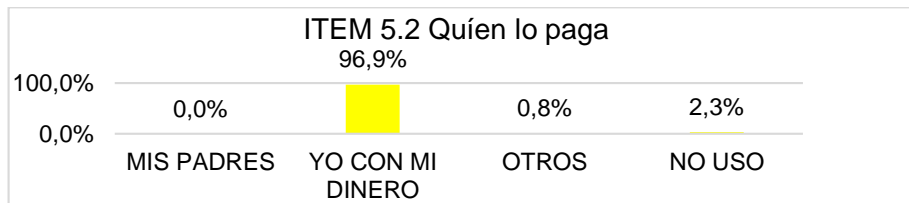
et al. (2014) puede transformarse en dependencia psicológica, en donde el abuso de su uso puede afectar los ámbitos personales, académicos y laborales.

**4.2.3.3 Uso de teléfono móvil**

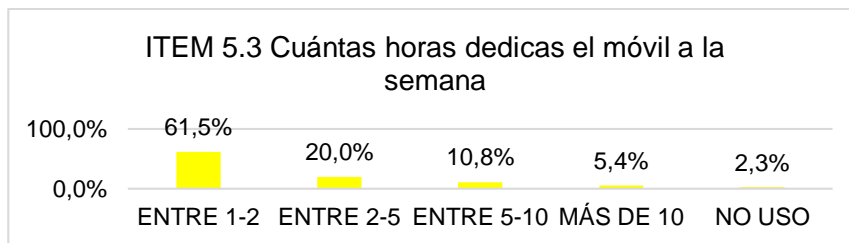
**Figura 18:** Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



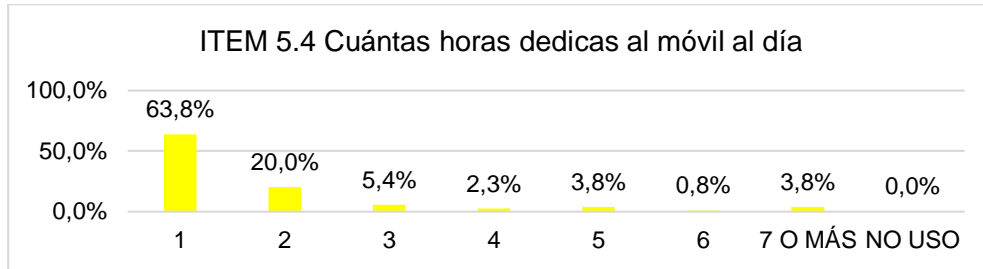
**Figura 19:** Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 20:** Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 21:** Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



En relación al uso del teléfono móvil como se muestra en la (Figura 18), (Figura 19), (Figura 20) y (Figura 21), esta tecnología es utilizada por los colaboradores y colaboradoras en su habitación, cuyos gastos son cubiertos por ellos mismos, por otra parte, su uso refiere de 1 y 2 horas a la semana, dedicando 1 hora al día.

**Tabla 6:** Test uso de las Tecnologías- Uso del teléfono móvil de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022.

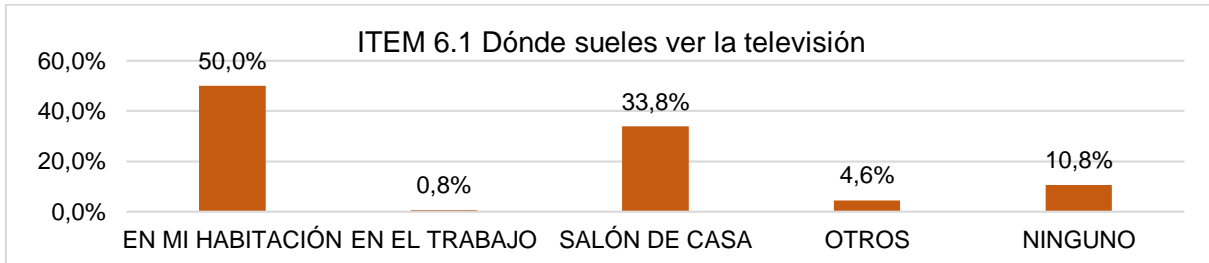
ESCALA	NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
Ítem 5.5 Te encuentras mal cuando por algún motivo no puedes usar el teléfono móvil	64,62%	30,77%	3,08%	1,54%
Ítem 5.6 Estás pensando desde horas antes de usar el móvil	81,54%	15,38%	1,54%	1,54%
Ítem 5.7 Mientes a tu familia o amigos sobre las horas que dedicas al móvil	93,85%	4,62%	0,00%	1,54%
Ítem 5.8 Alguna vez has intento dejar de usar el móvil y no lo has conseguido	67,69%	25,38%	2,31%	4,62%
Ítem 5.9 Te relaja usar el móvil	46,92%	46,92%	2,31%	3,85%
Ítem 5.10 Te sientes nervioso si pasa mucho tiempo desde la última vez que usaste el móvil	83,85%	13,08%	0,77%	2,31%

Por otra parte, como se muestra en la (Tabla 6), los colaboradores y colaboradoras refieren que con frecuencia se encuentran mal si no pueden utilizar esta tecnología, por otra parte, indican que su uso les relaja, sin embargo han intentado dejar de usarlo pero no lo han conseguido. En este sentido, con respecto a los resultados obtenidos, el teléfono móvil se presenta como una tecnología de poco uso, a pesar de ello, es importante mencionar que según Román Carrión

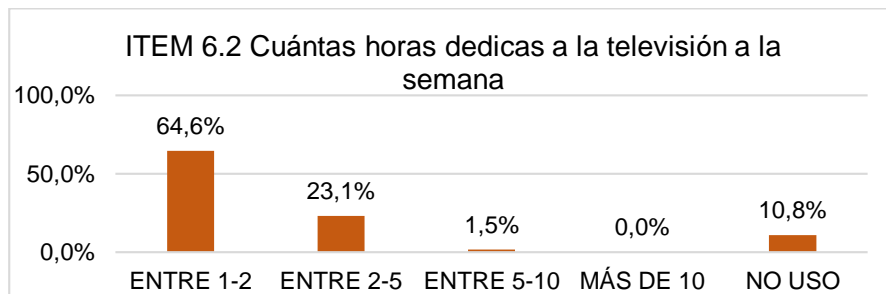
(2017), el uso del teléfono móvil está facilitando la vida del ser humano, siendo los mismos, indispensables dentro de cualquier área, además de ser usados como un medio de distracción.

**4.2.3.4 Uso de televisión**

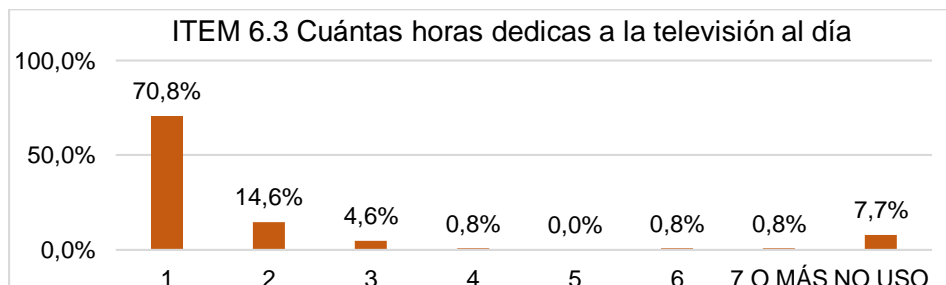
**Figura 22:** Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 23:** Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022



**Figura 24:** Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022





En cuanto al uso de la televisión, como se indica en la (Figura 22), (Figura 23) y (Figura 24), los colaboradores y colaboradoras refieren que suelen ver la televisión en su habitación, entre 1 y 2 horas a la semana y 1 hora de uso al día.

**Tabla 7:** Test uso de las Tecnologías- Uso de la televisión de los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, pertenecientes a la Dirección de Vialidad, en el periodo 2022

ESCALA	NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
Ítem 6.4 Te encuentras mal cuando por algún motivo no puedes ver la televisión	85,38%	14,62%	0,00%	0,00%
Ítem 6.5 Estás pensando desde horas antes de ver la televisión	93,08%	6,15%	0,77%	0,00%
Ítem 6.6 Mientes a tu familia o amigos sobre las horas que dedicas a ver la televisión	94,62%	4,62%	0,00%	0,77%
Ítem 6.7 Alguna vez has intento dejar de ver la televisión y no lo has conseguido	73,85%	16,92%	3,85%	5,38%
Ítem 6.8 Te relaja ver la televisión	44,62%	47,69%	3,85%	3,85%
Ítem 6.9 Te sientes nervioso si pasa mucho tiempo desde la última vez que viste la televisión	92,31%	6,15%	0,77%	0,77%

Por otra parte, como se muestra en la (Tabla 7), los colaboradores y colaboradoras refieren con frecuencia han intentado dejar de ver la televisión, pero no lo han conseguido, asimismo, refieren que el uso de ésta tecnología les relaja. Conforme a los resultados obtenidos, el uso de esta tecnología responde a una necesidad de información, por lo que según Trejo Fernández (2004) la televisión es una necesidad de entretenimiento que tienen las personas y más aún, si se considera que la televisión es vista como uno de los medios más básicos de comunicación social. En este sentido, desde un enfoque de derechos humanos, el entretenimiento forma parte del ocio y descanso, sin embargo, acorde a Simmel (2002), el abuso de las TICs, puede influenciar en el individuo, reflejando actitudes y comportamientos que pueden generar consecuencias en los espacios en los que se desarrolla.

### 4.3 Recomendaciones de líneas acción a partir de los aportes obtenidos del grupo focal y el análisis de la política institucional

- a) Impulsar la cohesión interna a través de la apertura de espacios de comunicación para el mejoramiento de las relaciones laborales entre los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad, en donde se expongan ideas para la organización del trabajo, utilizando estrategias que consideren el respeto por la confidencialidad.
- b) Mejorar el desempeño de actividades laborales, a través de acuerdos de compromiso previamente socializados con los supervisores, colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, para el abastecimiento de herramientas y material adecuado.
- c) Mejorar las condiciones de habitabilidad de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad que se encuentran en campamentos, a través de mingas organizadas por la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional.
- d) Establecer actividades de profesionalización sobre la prevención de riesgos psicosociales y accidentes laborales.
- e) Facilitar espacios de descanso y recreación a los colaboradores y colaboradoras que forman parte de la Dirección de Vialidad, fomentando la productividad.
- f) Potenciar el buen desempeño laboral, manteniendo seguimientos e intervención multidisciplinaria que requieran los colaboradores y colaboradoras en diferentes espacios sociales.
- g) Fomentar capacidades de afrontamiento frente al acoso laboral en los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, a través de la difusión de información sobre el tema, formas de prevención, políticas empresariales y protocolos de actuación.
- h) Promover habilidades sociales en los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, mediante talleres motivacionales y vivenciales.
- i) Definir las funciones, tareas y objetivos de cada colaborador o colaboradora de la Dirección de Vialidad, favoreciendo el trabajo en equipo y una adecuada distribución laboral.
- j) Empoderar a los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay sobre temas de acoso sexual, las formas de prevención e intervención, políticas, los protocolos a seguir y la importancia de las denuncias.
- k) Adecuar espacios físicos que brinden las facilidades para el acceso de personas con discapacidad, en los frentes de trabajo en donde éstos sean una necesidad.

## **4.4 Conclusiones**

Los diferentes espacios en donde los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, conllevan riesgos psicosociales, que generan consecuencias en el desempeño de sus actividades laborales y pueden afectar la salud física y mental a corto, mediano y largo plazo.

El estudio sobre el Ambiente Laboral y Riesgos Psicosociales, aplicado a 130 colaboradores y colaboradoras, evidencia que, con respecto al perfil sociodemográfico, la mayoría de personas encuestadas tienen un nivel de instrucción de primaria y bachillerato, están entre los 44 y más años de edad, además gran parte de la población de estudio son mestizos, identificándose como hombres de género masculino, están casados y la mayoría de familias se conforman por 4 integrantes. Asimismo, la mayoría de encuestados y encuestadas poseen una casa propia y trabajan en el área operativa.

En relación al ambiente laboral, se puede especificar las condiciones del trabajo, a partir de las cuales se identifica que no existen ambientes de trabajo con facilidad de acceso para las personas con discapacidad, sin embargo, es importante recalcar que en algunos espacios a las personas con discapacidad se les dificulta desempeñarse en las actividades que se requieren cumplir, por lo que no es una necesidad del área de trabajo, asimismo, de acuerdo a la información brindada, en algunos casos existen espacios de uso exclusivo que pueden perjudicar el ambiente laboral, no se brindan los suficientes recursos y herramientas que facilitan el desarrollo de actividades laborales, al igual que, existen limitados espacios de participación y comunicación, razón por la cual, se dificulta el reporte de diversas situaciones que pueden afectar el ambiente y el desempeño laboral.

Referente a los riesgos psicosociales, se han considerado aquellos puntos que reflejan un riesgo medio y alto para los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, teniendo como principales dimensiones, el liderazgo haciendo énfasis en el reconocimiento por el logro de objetivos, el apoyo frente a la sobrecarga laboral y el aporte de lineamientos claros para la ejecución de las actividades laborales; asimismo, un margen de acción y control, puesto que, no existen suficientes espacios en los cuales se pueda exponer diversas situaciones, considerando su opinión, para mejorar la organización del trabajo.

De igual manera, se considera el acoso laboral debido a que existen situaciones como la difamación por parte de los mismos colaboradores y colaboradoras sobre el desempeño de otros y presión laboral por parte de los superiores, el mismo que es reiterado, ya que, de acuerdo a la

información obtenida, no existe una distribución equitativa del trabajo. Finalmente, conforme a la política institucional analizada y los resultados obtenidos se estableció lineamientos de acción, enfocados en el mejoramiento del ambiente laboral, la motivación y satisfacción laboral, que garantice el bienestar físico y mental para una mayor productividad.

## **4.5 Recomendaciones**

Las principales recomendaciones en relación a los resultados obtenidos, sobre el Ambiente laboral y Riesgos Psicosociales de los colaboradores y colaboradoras de la Dirección de Vialidad del Gobierno Provincial del Azuay, se enmarcan en retroalimentar las temáticas importantes para un mejor entendimiento.

De igual manera, que se dé a conocer sobre la confidencialidad para mejores resultados en futuras investigaciones. Además, de la identificación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, para registrar los casos, a través de una base de datos acordes a la realidad.

Por otra parte, se recomienda socializar las problemáticas identificadas en los lineamientos de acción a todos los colaboradores y colaboradoras del Gobierno Provincial del Azuay, así como, el adecuado y oportuno uso del estudio realizado para generar mejoras, que garanticen el bienestar integral y la productividad de la institución.

Finalmente, desde Trabajo Social, se sugiere realizar el respectivo seguimiento y acompañamiento para los casos en los que se identifique este tipo de riesgos, además a nivel académico, es importante socializar, retroalimentar y reforzar los conocimientos adquiridos para el desarrollo de futuros estudios que evidencien el accionar profesional.

#### 4.6 Referencias

- Ahumada-Cortez, J. G., Gámez-Medina, M. E. y Valdez-Montero. (2017). El consumo de alcohol como problema de salud pública. *RA XIMHAI*, 13-24. <https://n9.cl/8npkx>
- Alfonso Rodríguez, L. V. (2019) *Manual para definir los Lineamientos Estratégicos de una Organización* [Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://n9.cl/li8vb>
- Ballester Brage, L., Rosón Varela, C. y Facal Fondo, T. (2020). *Pornografía y Educación Afectivosexual* (1.a ed., Vol. 1). Ediciones OCTAEDRO, SL. <https://n9.cl/xm0rw>
- CELADE. (1976). *Composición de la Población Según Características Demográficas y Sociales*. Santiago de Chile. <https://n9.cl/kt7h9>
- Chaparro Maldonado, M. Y. y Urra Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Tendencias y Retos*, 19(2), 27-44. <https://n9.cl/n04yc>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código del Trabajo [CT]. Codificación 2005-017. Artículo 347. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (Ecuador). <https://n9.cl/nwded>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código del Trabajo [CT]. Codificación 2005-017. Artículo 38. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (Ecuador). <https://n9.cl/nwded>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código del Trabajo [CT]. Codificación 2005-017. Artículo 410. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (Ecuador). <https://n9.cl/nwded>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código del Trabajo [CT]. Codificación 2005-017. Artículo 428. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (Ecuador). <https://n9.cl/nwded>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código del Trabajo [CT]. Codificación 2005-017. Artículo 432. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (Ecuador). <https://n9.cl/nwded>
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. Código del Trabajo [CT]. Codificación 2005-017. Artículo 9. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (Ecuador). <https://n9.cl/nwded>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 3. [Título I]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>

- Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 32. [Título II]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 325. [Título VI]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 326. [Título VI]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 33. [Título II]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 332. [Título VI]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/hd0q>
- Contreras Dávila, J. A. (2021). Rol del Trabajador Social frente a la problemática de la Violencia Laboral en Trabajadores y Trabajadoras del GAD de Machala. [Universidad Técnica de Machala]. <https://n9.cl/yzf12>
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 [Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores]. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 1. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004. <https://n9.cl/v3ptx>
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 [Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores]. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 11. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004. <https://n9.cl/v3ptx>
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 [Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores]. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 18. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004. <https://n9.cl/v3ptx>
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 [Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores]. Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 26. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004. <https://n9.cl/v3ptx>
- Echeburúa, E., & Corral, P. d. (2010). Adicción a las nuevas tecnologías y a las redes sociales en jóvenes: un nuevo reto. *Adicciones*, 22(2), 91-95. <https://n9.cl/c1t0q>
- Erbes, A., Roitter, S. y Delfini, M. (2011). Organización del trabajo e innovación: Un estudio comparativo entre ramas productivas argentinas. *Economía: teoría y práctica*, 34, 105. <https://n9.cl/kkn6c>
- Espinoza Banda, C. E. (2022). *Salud mental de los trabajadores del sector petrolero con jornadas extendidas y turnos* [Tesis de maestría]. Universidad Internacional SEK. Quito. <https://n9.cl/u7znu>

- García Govea, M. E., Escalante Domínguez, M., y Quiroga San Agustín, Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad* [Tesis de grado]. Universidad Autónoma de Tamaulipas <https://n9.cl/q0x1b>
- Gobierno Provincial del Azuay. (2021). Reforma a la Ordenanza que contiene el Estatuto Orgánico por Procesos que regula la Administración del Talento Humano en cuanto a la Estructura Orgánica del Gobierno Provincial del Azuay. <https://n9.cl/y22mj>
- Gobierno Provincial del Azuay. (2022). d) Los servicios que ofrece y las formas de acceder a ellos, horarios de atención y demás indicaciones necesarias, para que la ciudadanía pueda ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones. Transparencia-Gobierno Provincial del Azuay. <https://n9.cl/l9jc3>
- Gómez García, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Scielo*, 24(3). <https://n9.cl/aq3oy>
- González, M. T., Espada, J. P. y Tejeiro, R. (2017). El uso problemático de videojuegos está relacionado con problemas emocionales en adolescentes. *Adicciones*, 29(3), 180-185. <https://n9.cl/o12y7>
- Guevara, L. (2018). *Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para los Trabajadores del Sector Público del Cantón Quinindé Provincia de Esmeraldas* [Tesis de grado]. Universidad Internacional SEK. Quito. <https://n9.cl/wqm7a1>
- Guillen Pesantez, G. J. (2018). *Factores de Riesgo Ocupacionales asociados al síndrome de Burnout en el personal del Distrito 01D02, Cuenca Sur* [Tesis de maestría]. Universidad del Azuay. <https://n9.cl/68k2u>
- Hidalgo, M. (2019). *Diferencias de Exposición a Peligros para la Seguridad de Tipo Mecánico en Trabajadores Jóvenes Ecuatorianos: Resultados de la I-ECSST* [Tesis de maestría]. Universidad Internacional SEK. Quito. <https://n9.cl/2va3d>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2021). *Sistema de Gestión de Riesgos de Trabajo-Aviso de Accidentes de Trabajo 2021*. <https://n9.cl/q5f7t>
- León Serrano, L. A., y Jiménez Villamar, B. A. (2015). *Análisis y descripción de puestos de trabajo para el mejoramiento de la idoneidad laboral con propuesta: Manual de funciones laborales*. Ediciones UTMACH. <https://n9.cl/ffkvi>
- Llagua, A. (2020). *Riesgos laborales: Análisis exploratorio de los indicadores más comunes en Ecuador*. [Tesis de maestría]. Universidad Tecnológica Indoamericana. Ambato. <https://n9.cl/k8rc8>



- Mejía Reyes, C. (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. En Taguena, J (eds.), *Cultura, política y sociedad Una visión calidoscópica y multidisciplinar* (pp. 235-263). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://n9.cl/hms5o>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025*. Quito. <https://n9.cl/4khyb>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ministerio del Trabajo. <https://n9.cl/2jqds>
- Muñoz Garzón, W., Tapia, O., Hernández, M., y Campos Villalta, Y. (2020). Accidentalidad de la Población Trabajadora Ecuatoriana: Análisis de Variables para su Calificación. *Revista Cuatrimestral "Conecta libertad"*, 4(1), 22-31. <https://n9.cl/ytrpi>
- Oliva Gómez, E., y Villa Guardiola, V. J. (2013). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*. 10(1), 13, 11-20. <https://n9.cl/fj6y>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *Enfoque para la programación basado en los derechos humanos*. <https://n9.cl/y5x4e>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. <https://n9.cl/fvqn2>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. <https://n9.cl/6zpx>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://n9.cl/qbh7j>
- Pinos-Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*. 2(1), 79-104. <https://n9.cl/epq1rf>
- Rabines Juárez, A. O. (2002) *Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados* [Tesis de Grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://n9.cl/rj1l2>
- Román Carrión, C. (2017). *El uso del celular y su influencia en las actividades académicas y familiares de los estudiantes de primer año de bachillerato de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://n9.cl/x22rb>
- Rubio, J. y Coronel, J. (2018). La Tenencia de Vivienda Propia desde una perspectiva de Género. *Cuestiones Económicas*, 28(3), 185. <https://n9.cl/oq13c>



- Santana, A. G., Lino, L. E., y Rodríguez, W. F. (abril de 2020). Trabajo social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <https://n9.cl/54f5y>
- Simmel, G. (2002). *Cuestiones fundamentales de Sociología*. Madrid: Gedisa. <https://n9.cl/81rjb>
- Sumba, R., Moreno, P., y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://n9.cl/9dyj3>
- Trejo Fernández, K. (2004). *Propuesta de una guía que permita desarrollar proyectos mexicanos de televisión infantil* [Tesis de grado]. Universidad de las Américas Puebla. <https://n9.cl/jka4a>
- Vásconez Ortiz, P. T. (2022). Necesidades y dificultades de los profesionales técnicos en seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador. *Universidad Internacional SEK*. <https://n9.cl/6kt82>
- Vega, E., y Villavicencio, D. (2020). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Prefectura del Azuay. Una estrategia de intervención desde el Trabajo Social* [Tesis de grado]. Universidad de Cuenca. <https://n9.cl/yulfb>
- Villena Moya, A., Mestre-Bach, G. y Chiclana Actis, C. (2020). Uso y uso problemático de pornografía en adolescentes: un debate no resuelto. *Revista de Formación Continuada de la Sociedad Española de Medicina de la Adolescencia*, 8(2), 40, 32-41. <https://n9.cl/zqdur>
- Vintimilla, J. (2021). *Análisis de riesgos laborales de las actividades en altura del personal de la Empresa ETAPA EP de la ciudad de Cuenca*. [Tesis de maestría]. Universidad del Azuay: <https://n9.cl/v6oso>