



GAD PROVINCIAL
SANTO DOMINGO
DE LOS TSÁCHILAS

ANEXO **4**

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2024

Ing. Juan Carlos Gómez S

Ana...
Rf

Memorando Nro. GADPSDT-SOSM-2024-0459-M

Santo Domingo de los Tsáchilas, 20 de agosto de 2024

PARA: Ing. Wilson Ruben Palma C.
Director de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales

ASUNTO: SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ENTORNO FAMILIAR

Por medio del presente, pongo en conocimiento, el informe de la capacitación dada por el área de Trabajo Social y Psicología "Socialización de los factores de riesgos psicosociales en los espacios laborales y entorno familiar, ejecutado el 19 de agosto de 2024, a los servidores/as de la modalidad de Código de Trabajo.

Adjunto Informe de la Actividad

N. DE Fojas 9

Particular que pongo en conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

Psic. Sandra Elizabeth Chávez A.
PSICOLOGA CLINICA
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
Ecuador



GAD Provincial
Santo Domingo de los Tsáchilas
RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL,

20 AGO 2024

GAD PROVINCIAL, RIESGOS Y DESASTRES NATURALES
Trámite: 1537
Nombre: _____



SANTO DOMINGO
DE LOS TSÁCHILAS

GAD PROVINCIAL

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL,
BIENESTAR SOCIAL, RIESGOS Y DESASTRES NATURAL

Para Ing. Wilson Rubén Palma
**DIRECTOR DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, BIENESTAR
SOCIAL, RIESGOS Y DESASTRES NATURALES**

Asunto **SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN LOS ESPACIOS LABORALES Y ENTORNO FAMILIAR**

Fecha **16 de agosto de 2024**

**SOCIALIZACIÓN SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LOS ESPACIOS LABORES Y ENTORNO FAMILIAR**

**RESPONSABLES: Chávez Sandra
Rea Gladys**



Tabla de contenido

i. GLOSARIO	1
ii. RESUMEN.....	2
1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.....	3
2.1. SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	3
2.2. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES.....	3
3. MARCO LEGAL	4
4. FACTORES PERSONALES O RELACIONES INTERPERSONALES	5
4.1. PERSONALIDAD	5
4.2. MOTIVACIÓN	5
4.3. PERCEPCIÓN	5
5. CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SOBRE LA SALUD	6
5.1. EFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	6
5.2. ESTRÉS EN EL TRABAJO	6
5.3. ANSIEDAD	6
5.4. SINTOMAS FISIOLÓGICOS	7
5.5. SÍNTOMAS COGNITIVOS	7
5.6. SINTOMAS CONDUCTUALES	7
5.7. DEPRESIÓN.....	7
5.8. EI SÍNDROME DE BURNOUT O SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO POR EL TRABAJO	8
5.9. MOBBING.....	8
5.10. ACOSO SEXUAL.....	8
5.11. ACOSO DISCRIMINATORIO.....	8
6. RESULTADOS.....	8



6.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	8
6.2. ANÁLISIS IMPORTANTES	8
7. DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL MÁS VULNERABLES	10
7.1. LIDERAZGO	10
7.2. ACOSO LABORAL	10
7.3. FACTORES DE ACOSO LABORAL	11
7.4. LOS EFECTOS EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES	11
7.5. CONDICIONES DE TRABAJO	12
8. CONCLUSIONES	12
9. RECOMENDACIONES.....	13
10. ANEXOS FOTOGRÁFICOS	13
10.1. TRIPTICOS:	13



i. GLOSARIO

CONDICIONES DE TRABAJO: Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud física, mental y social, incluyendo, además los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y liderazgo en el trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES: Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de las tareas, que pueden llegar a afectar el desarrollo del trabajo y la salud tanto física, cognitiva, conductual y social del trabajador.

RIESGO PSICOSOCIAL: Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud física, psíquica y social de los trabajadores. Los principales riesgos psicosociales, serían el estrés laboral, acoso laboral, acoso sexual, síndrome de burnout, violencia física, laboral y verbal, conflictos familia-trabajo.

RIESGO LABORAL: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo.

CLIMA LABORAL: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

LIDERAZGO: Es la capacidad de promover el seguidismo voluntario de otras personas; el líder es una persona que tiene influencia demostrable sobre el grupo.

SALUD MENTAL: Estado de bienestar psíquico de la persona trabajadora.

MOBBING: Acoso laboral o psicológico en el trabajo, conductas de violencias psicológicas reiteradas con el fin de causar daño, que se prolonga en el tiempo a una o más personas.



ii. RESUMEN

Se realizó una charla previa a la aplicación de la herramienta de evaluación, la cual consistió en explicar las características principales del cuestionario y el objetivo de dicha aplicación. La socialización se realizó de manera presencial en la Sala Legislativa (campamento de la Prefectura de Santo Domingo de los Tsáchilas) con la presencia de 65 funcionarios/servidores de la modalidad de Código de Trabajo, aunque se ha llevado actualmente 398 valoraciones a nivel personal, tanto a Código de Trabajo como a personal de Losep. De la misma manera se contestó a las principales interrogantes de los servidores/funcionarios, se explicó cada una de las dimensiones o apartados que forman parte del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en los espacios laborales ISTAS 21, también las patologías con mayores incidencias que repercute actualmente a nivel físico, cognitivo, conductual y social en los trabajadores, con el objetivo de que las respuestas sean lo más claras posibles.

La unidad de Trabajo Social dio a conocer la importancia de la familia que es el pilar fundamental en la sociedad, es por ello que debemos garantizar un ambiente adecuado a los integrantes que lo conforman cada servidor/a público, razón por la cual debe primar la comunicación, respeto, confianza de esa manera buscar asertivamente alternativas de solución cuando estén atravesando un problema ya sea familiar, laboral, etc. A través de estas charlas se ira dando parámetros para la solución de conflictos socio-laborales, garantizando así un adecuado desarrollo en la convivencia de cada servidor/a público.

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales tiene como **Misión: Prevenir y mitigar riesgos de índole laboral y natural con el objetivo de precautelar el bienestar, seguridad y salud ocupacional.**

El presente informe tiene como objetivo socializar los factores de riesgos psicosociales y establecer su relación con los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los servidores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santo Domingo de los Tsáchilas, con la finalidad de mitigar y evitar las enfermedades profesionales. Para el desarrollo de la investigación se empleó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo de Ecuador que consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones y test psicológicos, los mismos que fueron aplicados de forma física a una muestra poblacional de 398 de los 458 servidores/as públicos.

Los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen un importante y actual problema que frecuentemente es olvidado por las organizaciones, centrándose principalmente en otros aspectos, no relacionados directamente con el bienestar de sus recursos humanos, como son obtener el máximo beneficio o rentabilidad empresarial, abandonando así las medidas preventivas a aplicar en este tipo de riesgos, lo que supone un claro perjuicio para la salud de los servidores/as públicos y en consecuencia para la institución. Aunque ha sido claro el avance en los últimos años en el análisis de los riesgos psicosociales a nivel organización, todavía son muchas las empresas que los obvian y no les prestan la suficiente atención.



1.1. OBJETIVO GENERAL

Socialización a los servidores/as públicos que laboran en el GAD Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, sobre los factores de riesgos psicosociales en los espacios laborales y entorno familiar.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Capacitar a los servidores/as públicos sobre las incidencias de los factores de riesgos más altos que repercuten de manera directa a la salud física y mental, y como las patologías mentales pueden limitar y generar un desequilibrio general.

2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

2.1. SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Se llevó a cabo la socialización de los factores de riesgos psicosociales, situaciones laborales internas o externas donde muchas veces los servidores/as, deben lidiar con un entorno laboral poco saludable, generando esto un problema tanto a la salud mental, física, y social de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales laborales habitualmente son acontecimientos, hechos o situaciones negativas que son consecuencia de la organización del trabajo que puede afectar gravemente a la salud de los trabajadores por ende las consecuencias son graves, afectando directamente a la salud física, mental y conductual de los trabajadores. La constante competitividad y la creatividad e ingenio para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales por parte de los trabajadores, les crea inseguridad, estrés, angustia, desesperación.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas o instituciones son disfuncionales, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas, como ansiedad, depresión, mobbing, dolor de cabeza, insomnio, malestar estomacal, taquicardias, temblor en el cuerpo, etc.

Las capacitaciones constantes para los servidores/as públicos del GAD Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, aumentan la capacidad de respuesta ante eventos adversos vinculados en el ambiente laboral.

Los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud mental y física son algunos de los aspectos más difíciles de atajar en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), por las diferentes patologías, que se pueda presentar o surgir dentro del ámbito laboral como son: El mobbing, Ansiedad, Depresión, Estrés Postraumático, entre otros.

2.2. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobre carga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.



Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación trabajo familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

3. MARCO LEGAL

CONTITUCIÓN DEL ECUADOR	
Art. 11. El ejercicio de los derechos se registrará por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad	Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

LEY ORGÁNICA DE SALUD MENTAL
La ley orgánica de salud mental está en plena vigencia. El texto fue inscrito en el Registro Oficial 471, este 05 de enero de 2024. La ley tiene como objetivo promover hábitos de vida saludables en todas las etapas de la vida, tanto a nivel individual, familiar como comunitario



CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 410. - Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. – Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

4. FACTORES PERSONALES O RELACIONES INTERPERSONALES

4.1. PERSONALIDAD

La personalidad se entiende como la suma total de cualidades o características que posee un individuo, disposiciones innatas, impulsos, tendencias, apetitos e instintos biológicos innatos del individuo, más las disposiciones y tendencias adquiridas por la experiencia. Quienes tienen un desmesurado interés por la perfección y el logro de metas elevadas, están más expuestos a situaciones de estrés o insatisfacción, por el contrario, quienes utilizan la energía necesaria para resolver los problemas, trabajan al ritmo que le viene impuesto y precisan de la colaboración de los demás para resolver los problemas, generalmente son personas adaptables a otras opiniones, introvertidos y preocupados por su salud, lo que conlleva generalmente que se sientan satisfechos con su trabajo.

4.2. MOTIVACIÓN

Todas las personas tienen unas aspiraciones que condicionan su conducta y unas necesidades que deben ser satisfechas, constituyendo la motivación el tipo de conducta humana encaminada al logro de lo que se desea o se necesita, ya que de no ser así puede ser origen de insatisfacción.

Según Maslow las necesidades personales se ordenan jerárquicamente en necesidades básicas o fisiológicas; de seguridad, sociales, afectivas, de estima y de realización personal o autorrealización. Entre las posibles fuentes de satisfacción podemos incluir el reconocimiento, la realización del trabajo, el contenido, etc, y entre las de insatisfacción el salario, la política de empresa, las relaciones interpersonales, la estabilidad en el empleo y el entorno físico.

El ser humano realiza sus actividades siempre con una pulsión denominada motivación, la cual conlleva al éxito o fracaso de los objetivos trazados, es importante que dentro de las organizaciones los colaboradores se encuentren motivados lo cual generara mejores niveles de clima laboral, satisfacción laboral, se reducirá el ausentismo, y por consiguiente una mejora en el desempeño laboral.

4.3. PERCEPCIÓN

Cada persona es única y percibe los estímulos externos de una manera distinta, en esta percepción influirá nuestra experiencia, formación y personalidad. Los factores socioeconómicos, vida familiar, entorno social, ocio y tiempo libre, pueden tener también una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros factores psicosociales del trabajo.



5. CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SOBRE LA SALUD

Los factores psicosociales, dan lugar a la aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por el medio ambiente laboral, características del puesto y organización del trabajo, que incide sobre el trabajador y por las propias características personales de éste, individuales y extralaborales, que, al interactuar entre sí, provocan comportamientos diversos. La satisfacción laboral expresa la medida en la que las características del trabajo se acomodan a los deseos, aspiraciones, necesidades o expectativas del trabajador, Por el contrario, cuando las necesidades no están satisfechas, se produce una situación de bajo grado de bienestar que denominamos insatisfacción, frente a la que el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial, pudiendo ser causa además de accidentes y/o incidentes como se puede ver en el siguiente esquema.

5.1. EFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

FACTORES PSICOSOCIALES PERSONALES	FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO
*Características individuales	*Puesto de trabajo
*Factores extralaborales	*Organización del trabajo

ADAPTACIÓN

INSATISFACCIÓN
ESTRÉS
EFFECTOS

PSICOLÓGICOS	PSICOSOMÁTICOS	PSICOSOCIALES
*Ansiedad *Depresión *Agresividad *Pasividad *Alcoholismo *Tabaquismo *Drogadicción	*Fatiga física y mental * Problemas de salud circulatorios, endocrinos, Sexuales y cardiovasculares *Cefaleas *Insomnio	*Absentismo *Accidentes *Incidentes *Defectos de calidad y/o productividad *Conflictos *Mobbing

5.2. ESTRÉS EN EL TRABAJO

Es una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo, que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables.

5.3. ANSIEDAD

La ansiedad puede asociarse directamente con la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo, la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y un déficit de recompensa, se



asocian a trastornos de ansiedad, obsesiones y fobias. Se dispone de evidencias sobre el efecto de un escaso control, poca capacidad de decisión, escaso desarrollo de habilidades, tensión laboral y desequilibrio, problemas de salud, angustia, fatiga, insatisfacción laboral.

5.4. SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS

- Palpitaciones
- Tensión arterial elevada
- Sensación de ahogo (Opresión en el pecho)
- Respiración rápida y superficial
- Problemas gastrointestinales (molestias, vómitos, dolores abdominales. Etc)
- Tensión muscular, calambres
- Dolor de cabeza
- Sequedad de boca
- Sudoración en mano o cuerpo

5.5. SÍNTOMAS COGNITIVOS

- Anticipación de sucesos
- Preocupación excesiva
- Temor
- Inseguridad
- Ideas de inferioridad
- Dificultad para concentrarse (mente en blanco)
- Dificultad en la toma de decisiones
- Sensación de desorganización
- Pérdida de control
- Tensión
- Nerviosismo

5.6. SÍNTOMAS CONDUCTUALES

- Cansancio o agotamiento
- Lentitud
- Evitación de situaciones estresantes
- insomnio
- Abandono de actividades
- Hiperactividad

5.7. DEPRESIÓN

La depresión es una de las principales causas de discapacidad y la OMS ya apuntaba a que va a ser la segunda causa de carga global de enfermedad a partir del año 2030. La depresión se asocia a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. Son predictores de la depresión de origen laboral, los trabajo con escaso control, poca capacidad de decisión, escaso desarrollo de habilidades, exigencias altas, desequilibrio esfuerzo recompensa o un déficit de justicia organizativa.



5.8. EL SÍNDROME DE BURNOUT O SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO POR EL TRABAJO

Es una respuesta al estrés laboral crónico, integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional.

5.9. MOBBING

El acoso psicológico en el trabajo, es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, chismes, burlas, señalamientos, etc.

5.10. ACOSO SEXUAL

Se entiende como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5.11. ACOSO DISCRIMINATORIO

Es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la nacionalidad, la situación económica, la edad y la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

6. RESULTADOS

6.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

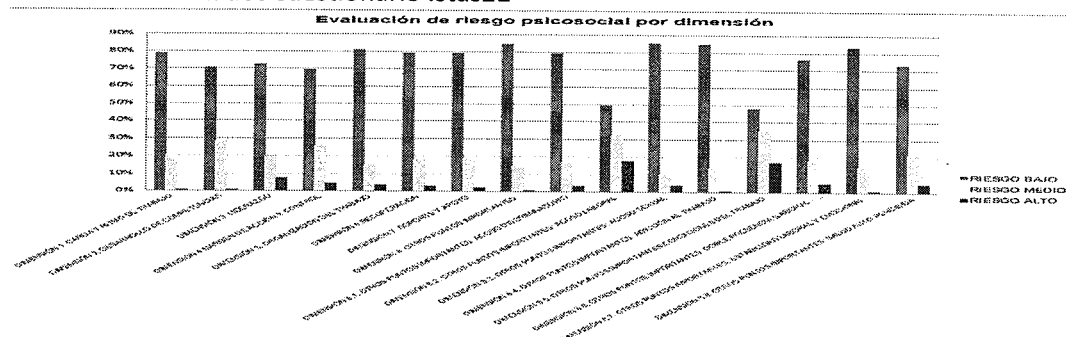
Entre las técnicas de recolección de información que se utilizó fue la encuesta solicitada por el Ministerio de Trabajo, para conocer los datos requeridos en la investigación y el instrumento a utilizar fue el cuestionario ISTAS 21 para la evaluación de riesgos psicosociales. Para medir los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario ISTAS 21, el mismo que consta de 58 preguntas y 8 apartados o dimensiones psicosociales entre las cuales están carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización de trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes.

6.2. ANÁLISIS IMPORTANTES

Una vez realizada la aplicación del cuestionario ISTAS 21 a la población encuestada, se hizo el análisis de cada una de las dimensiones psicosociales del cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados:



Análisis de resultados cuestionario Ista21



Después de respectivo análisis correspondiente, se puede manifestar que, de las ocho dimensiones psicosociales, tres se encuentran con resultados desfavorables o negativos para los trabajadores, entre las cuales se encuentran:

- Liderazgo: riesgo bajo 72%, riesgo medio 20% y riesgo alto 8%
- Acoso Laboral: riesgo bajo 49%, riesgo medio 32% y riesgo alto 18%
- Condiciones de trabajo: riesgo bajo 47% riesgo medio 35% y riesgo alto 17%

Para lo cual es necesario trabajar sobre estas dimensiones para mitigar sus efectos.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	79%	20%	1%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	71%	28%	1%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	72%	20%	8%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	69%	26%	5%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	81%	15%	4%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	79%	18%	3%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	79%	19%	2%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	84%	15%	1%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	79%	17%	3%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	49%	32%	18%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	85%	10%	4%



DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	85%	14%	1%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	48%	35%	17%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	76%	18%	5%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	83%	15%	1%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	73%	22%	5%

7. DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL MÁS VULNERABLES

7.1. LIDERAZGO

Según la OMS el liderazgo se refiere a los comportamientos y acciones que toma el líder para inspirar, convencer o impulsar al personal y a la organización hacia el logro de la visión.

Los líderes son los encargados de tomar decisiones importantes que impactan directamente en el clima laboral organizacional, en la motivación de los trabajadores y más importante aún en la calidad de los servicios de salud. Por todo esto son quienes marcan la diferencia que existe entre el fracaso y el éxito.

En la actualidad, el liderazgo juega un rol fundamental en las instituciones y organizaciones, al suministrar dirección y permitir de una manera fácil los procesos para el logro de objetivos. Existe amplia evidencia empírica que demuestra que el liderazgo está relacionado con el nivel de bienestar de los trabajadores y que esta condición se relaciona con el éxito de institución o empresa.

Un líder es capaz de crear fuerte compromiso y lealtad por parte de sus colaboradores, además de esto, al brindarle confianza y apoyo, se incrementará la autoestima, la dirección impartida por parte del seguidor y su satisfacción, para poder cumplir con las metas y objetivos que se propone la institución. el líder ayuda e impulsa al desarrollo de los trabajadores a su cargo, con el fin de que estos aporten más al grupo, sean innovadores, creativos, resistentes al estrés y más flexibles al cambio para que en el futuro puedan convertirse en los próximos líderes.

7.2. ACOSO LABORAL

El término mobbing debe su actual divulgación en el mundo laboral a Heinz Leymann, psicólogo que importó el término que fuera utilizado por el etólogo Konrad Lorenz para hacer referencia a los ataques realizados por un grupo de pequeños animales hacia un



solo animal de mayor tamaño, y que fuera posteriormente recogido por el médico sueco Peter Paul Heinemann, quien utilizó el mismo término para hacer referencia al comportamiento destructivo, carente de violencia física, de pequeños grupos de niños dirigidos contra otro u otros.

El mobbing es considerado como un proceso escalonado que cambia su carácter durante el transcurso de su desarrollo. Así, comienza usualmente como un conflicto, para luego escalar a un nivel de acoso sistemático, generando el total aislamiento de la persona afectada y su consecuente salida o expulsión de la vida laboral.

Es importante señalar que el sujeto agresor puede ser tanto el empleador o sus representantes, como los propios compañeros de trabajo, y hasta el personal jerárquicamente subordinado. El acoso laboral puede ir desde formas sutiles y casi imperceptibles de agresión, hasta un hecho de violencia física y mental con el apoyo de varios compañeros de trabajo. Puede durar varios años en que la víctima soporte el rechazo y menosprecio del grupo, y considere que se trata de su imaginación, hasta el abierto enfrentamiento que provoca el desequilibrio del acosado.

7.3. FACTORES DE ACOSO LABORAL

1. Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez.
2. Se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o, incluso, un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.
3. Es de carácter continuado y deliberado.
4. Trata de desestabilizar a un trabajador, cognitiva, conductual, afectiva y socialmente.
5. Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
6. Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo.

7.4. LOS EFECTOS EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Las consecuencias de un proceso de acoso psicológico pueden verse reflejadas tanto en el individuo como en las instituciones u organizaciones y la sociedad en general. En el plano personal tanto el aspecto físico como el psicológico puede verse seriamente afectados como consecuencia de una exposición reiterada a prácticas hostiles.

El olvido y pérdida de memoria, las dificultades para concentrarse, el decaimiento y la depresión, la apatía y falta de iniciativa, la irritabilidad, la inquietud, nerviosismo y agitación, la agresividad y los ataques de ira, los sentimientos de inseguridad y la hipersensibilidad a los retrasos, las pesadillas y los sueños vívidos, los dolores abdominales, las diarreas y el colon irritable, los vómitos, las náuseas, la falta de apetito, la sensación de nudo en la garganta, el llanto y el aislamiento, los dolores en el pecho, la sudoración, la sequedad en la boca, las palpitaciones, los sofocos, la sensación de falta de aire, la hipertensión, los dolores de espalda dorsales y lumbares, los dolores cervicales y musculares, problemas para conciliar el sueño, la fatiga crónica, la debilidad, los desmayos y los temblores son algunas de las consecuencias que pueden afectar la salud de los sometidos a este tipo de prácticas negativas.



No se trata entonces de una simple alarma o presunción acerca de las múltiples consecuencias o posibles impactos que en los servidores/as afectados podrían generar, las sensaciones de humillación o vergüenza a las que muchos de ellos son expuestos como consecuencia de actos y/o actitudes hostiles.

7.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son un factor fundamental que influye de manera significativa en la salud mental y física de las personas y en el desarrollo de las instituciones o empresas. Es decir pasamos casi la mitad de nuestra vida laborando, cuando no se tiene un buen clima laboral, un buen liderazgo, buena comunicación, empatía, respeto, tolerancia, todos estos factores a largo y corto plazo, inciden indirectamente al entorno familiar lo que en ocasiones ha propiciado la desintegración de las familias, de acuerdo a las actualizaciones de las fichas sociales por el Área de Trabajo Social se ha evidenciado que del 100 % de los servidores/as públicos, el 65% se han divorciado o separado, lo que ha ocasionado un impacto en los hijos menores de edad, así como también en el estilo de vida de los servidores/as, públicos y al estar atravesando esta problemática afectara el rendimiento laboral, en virtud de esta situación se coordinara para dictar charlas sobre la importancia de la familia y el ámbito laboral.

Cada servidor/a se siente valorado/a y seguro en un ambiente de trabajo con una buena infraestructura, un ambiente de trabajo saludable, donde haya oportunidades a nivel profesional y personal, así como una cultura organizacional positiva, son elementos importantes para garantizar unas condiciones laborales optimas. Además, cuidar de dichos aspectos no solo beneficia al empleado, si no que también contribuye al éxito y la competitividad de las instituciones u organización.

Los servidores/funcionarios se encuentran expuestos al continuismo, haciendo referencia al ritmo de la tarea o actividad a la cual le destina un intervalo de tiempo diario durante toda su vida laboral. Los ritmos de trabajo muy prolongados pueden llegar a causar malestar, el cual se manifiesta en efectos negativos para la salud, como pueden ser, el estrés, ansiedad y en el peor de los casos depresión, todo esto también depende de la percepción y las características de la persona, es decir, de su personalidad, su capacidad de manejar sus emociones, entre otros factores psicológicos propiamente dichos.

8. CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales que presentaron mayores incidencias de patologías en los servidores/as fueron, la ansiedad, el estrés laboral y el mobbing, afectando de manera directa en lo laboral, mental y social.

El cuestionario de riesgos psicosociales en los espacios laborales fue de carácter anónimo y confidencial, por lo tanto, los resultados son presentados de manera general y no por individuo o colaborador de la empresa, la población encuestada fue de 398 trabajadores de 458, a los cuales se les brindó de manera técnica la socialización de los resultados obtenidos en la tabulación respectiva, solicitada por el ministerio de Trabajo.



Por lo tanto, como resultado de la evaluación se ha identificado que los riesgos psicosociales se presentan con mayor frecuencia en cargos operativos, ya que están expuestos a condiciones físicas cambiantes, situaciones relacionadas con el horario, monotonía en el trabajo y el nivel de estrés propio de cada actividad, no obstante, es importante manifestar que los riesgos psicosociales se pueden presentar y estar latentes en cualquier puesto de trabajo y esto dependerá también de la personalidad y características de cada persona. Es importante mencionar que el esfuerzo genera una recompensa y viceversa por lo tanto un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

9. RECOMENDACIONES

- Capacitar al personal administrativo y operativo sobre los riesgos psicosociales, con la finalidad de evitar posibles accidentes en el trabajo o posibles patologías mentales, como la ansiedad, el estrés, la depresión, los trastornos postraumáticos, mobbing, burnout, etc
- Incentivar de manera positiva el reconocimiento y validación del trabajo de los servidores/as públicos.
- Fomentar el trato respetuoso y equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo.
- Entrenar a los directores para reconocer y aceptar el punto de vista de un subordinado.

10. ANEXOS FOTOGRÁFICOS

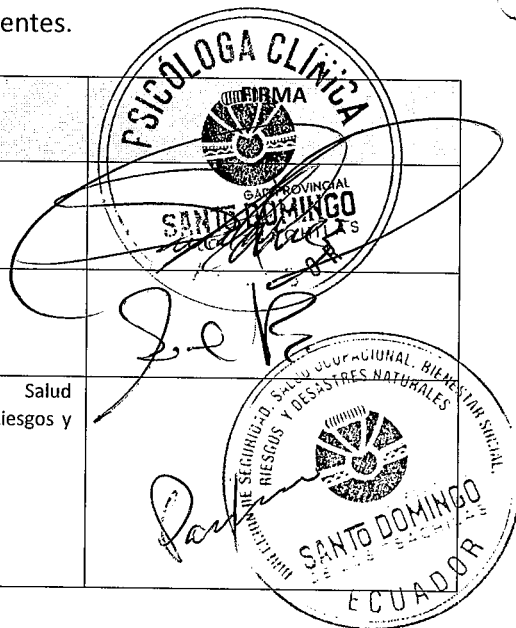
- Registro de Asistencia – Capacitación.
- Registro fotográfico

10.1. TRIPTICOS:

- Entregados a los servidores/as de la modalidad de Código de Trabajo

Particular que ponemos en su conocimiento para los fines pertinentes.

ACCIÓN	NOMBRE	CARGO
Elaborado por:	Psic. Sandra Chávez	Psicóloga Clínica
	Mgs. Gladys Rea	Trabajadora Social
Revisado y aprobado por:	Ing. Wilson Rubén Palma	Director de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales





Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas
Dirección de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales

Salud Mental
Trabajo Social

Socialización de los Factores de Riesgos Psicosociales en los Espacios Laborales

Responsables	Psí. Sandra Chávez Lic. Trab. Soc. Gladys Rea
Fecha	16-8-2024

N°	Nombres y Apellidos	Cédula de Ciudadanía	No de Teléfono	Cargo	Firma
1	Antonio Anchopaxi	171714795-1	0962901280	Asistente Administrativo	[Signature]
2	Edison Sánchez	171933646-1	0983298683	Asistente Administrativo	[Signature]
3	Javier López	1712597119	0981045195	Coordinador	[Signature]
4	Diego Armando Espinoza Salas	1717651325	0968653541	Conductor Vehículo Pesado	[Signature]
5	Maximo Cueva Fineda	0702129354	0998198566	SEFE MOVILIZANTE INCA DE CUBIERTO	[Signature]
6	Joson Jaramillo	171219038-6	0936084603	Conductor	[Signature]
7	Franklin Montero	171440859-3	0994834426	Conductor	[Signature]
8	Mico Ocaso S	171912444-2	0985493588	Conductor	[Signature]
9	Jarvis Cambreno S.	1715805399	0965558532	Operador	[Signature]
10	Carlos Gollino	090074905-9	0986630976	Operador	[Signature]

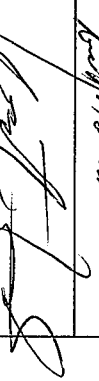
SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	Psí. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	16-8-2024

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE CIUDADANÍA	Nº DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	Michelle Velasco J.	1407310676	0999557935	Coordinadora	
2	Roberto Zamora	1305105932	0961524825	Asesor	
3	Edy Delgado V.	7088837-2	3794876	Asesor	
4	Alvaro Flores	171728796	098596836	Asesor	
5	Primer Pastor	1708414584	0989061107	Operador	
6	Julio Rosero Crispín	1710104855	999477791	Operador	
7	Johnny Ucles	1001691490	0982265779	Coordinador	
8	Roberto Caprio	1413116803	0994837713	Coordinador	
9	Alfonso Vargas	1710709106	0999093798	Asesor	
10	Miguel Espinoza	1717631199	0987523518	Asesor	

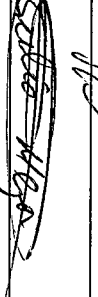
SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	PsI. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	16-8-2024

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NO DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	Marcos Dorado St	7305813956	Conductor	Conductor	
2	Wilton Chamba	171966626-2	Asistente de maquinaria	Conductor	
3	Miguel MOCOCOP	2352146274	.	SOLDADOR	
4	Cesar Montes	1714316005	Conductor	Conducts	
5	Jeffrey Jarama	1713352035	Boec & coe 53	741.894	
6	Luis Taboara	1716523181	0885693136	Operador	
7	Thomas BARRERO	1711354264	0986683046	Albail	
8	Leon Gaudin	171661009.0	0988130928	Operador	
9	Alex Bustamante	1718149202-6	0990347009	Ten sagero	
10	Daniel S/As	170969357-4	0999516903	conductor	

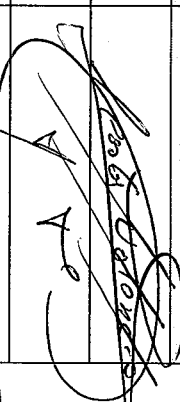
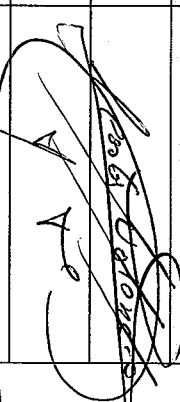
SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	Psi. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	16-8-2024

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE CIUDADANIA	No DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	Diego Dávil Pinos	1719784517	0997210581	Operador	
2	José Rodríguez Jelez	1713113031	0999709842	Ayudante	
3	Jimmy Javier Randi	1719354564	0986171814	Ayudante de Colhuo	
4	Cristina Reales Andrade	1722035894	0990783551	Ayudante de Colhuo	
5	Colorel Xauxa	130982805-9	0989400842	Ayudante de Colhuo	
6	Ernesto Agustín Mantilla	131460901-8	0939590051	Ayudante de Albaril	
7	Calos Enrique Condazo	1923318802	0962765164	Ayudante de Albaril	
8	Isabelcine Moya	0912934080	0981289752	Albaril	
9	María Angaraya	1714308812		Albaril	
10	Milena Moya	1713513326	0981110407	Albaril	

SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	Psi. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	16-8-2024

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE CIUDADANÍA	Nº DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	Carloí Calpaca	1307900512	0982470199	CONDUCTOR	
2	Néica TORRES	1712016656	0993696913	OPERADOR	
3	José Moreno	1103994930	0992782116	Alumil	
4	Santos Chilesoto	1408856321	0994004040	CONDUCTOR	
5	Jaime Caibor	1712303682	0985920986	CONDUCTOR	
6	Pedro Roa	1307662088	0989451321	Alumil	
7	José Alcuar	1718633066	0991886375	OPERADOR	
8	Pablo Veloz	1712009339	0986131602	OPERADOR	
9	Edna Suelin	1309251768	0994006083	CONDUCTOR	
10	Thony Suroaica	1713186425	0985225327	CONDUCTOR	



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, BIENESTAR SOCIAL, RIESGOS Y DESASTRES NATURALES

SOCIALIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ESPACIOS LABORALES

SALUD MENTAL
TRABAJO SOCIAL

RESPONSABLES	Psí. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	16-8-2024

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NO DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	Julio Cesar Mollo	1713683504	0994832575	Técnico de Estructuras	
2	Cecily Jim	1713052320	0984233936		
3	Milton Peña	1713358616	0988536200	Operador	
4	Luis Sanchez	1710442084	0862543203	Albañil	
5	Juan Fombura Uke	1504949480	0992156881	Consultor	
6	Jefferson Astudillo	1723633895	0959216234	Asistente de Trabajo	
7					
8					
9					
10					



2. Hasta dos días en caso de calamidad doméstica, tales como: robo, incendio, inundación, derrumbes o destrucción de la vivienda o habitación del trabajador.
3. Hasta dos días en caso de accidentes, enfermedades graves o cualquier otra situación de emergencia de los padres, cónyuge p conviviente e hijos del obrero siempre y cuando tales circunstancias sean debidamente comprobadas..
4. Hasta cuatro horas en caso de ser atendidos por los facultativos de la Direccion del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o para realizar gestiones relacionadas con sus derechos civiles y políticas, citaciones y toda diligencia judicial o administrativa siempre y cuando se justifique en forma oportuna.
5. Hasta quince días al año por capacitación sindical de un máximo de cinco trabajadores/as sindicalizados lo cual se comunicara con cuarenta y ocho horas de anticipación.

PERMISO PARA LA DILIGENCIA SINDICAL

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, concederá permiso sindical con remuneración completa hasta por seis días al mes no acumulables, con un límite de siete dirigentes principal o suplente para que realicen actividades de la organización.

Este permiso también será otorgado a las o los trabajadores que sean dirigentes de las Centrales o Federaciones Sindicales Cantonales o Provinciales, siempre y cuando a través del Inspector del Trabajo con anticipación se haya notificado al Empleador la designación Sindical recaída sobre el trabajador y/o trabajadora.

Las trabajadoras y trabajadores que en su calidad de dirigentes sindicales hagan uso de estos permisos, a la finalización del mismo y en un término máximo de cinco días, están en la obligación de presentar un informe a la Dirección de Gestión de Talento Humano y al Comité Ejecutivo del Sindicato con los justificativos respectivos, caso contrario no se les justificará el permiso otorgado.



CAPACITACIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, reconocerá permisos remunerados para capacitación sindical hasta por quince días al año, a un máximo diez trabajadoras o trabajadores que fueren designados por el Sindicato o por las Centrales Sindicales.

Las capacitaciones se comunicarán al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas, con 48 horas de anticipación.

PERMISOS PARA DILIGENCIAS ADMINISTRATIVAS O JUDICIALES

Las trabajadoras y/o trabajadores que deban concurrir a realizar gestiones relacionadas con sus derechos civiles y políticos, citaciones y toda diligencia judicial y/o administrativa, contarán con el respectivo permiso, el mismo que en ningún momento será negado, siempre y cuando dicho permiso no exceda de cuatro horas. Para lo cual deberá presentar el justificativo respectivo en forma oportuna a la Dirección de Gestión de Talento Humano. Si exceden de cuatro horas estas serán descontadas de sus vacaciones.

JUBILACION

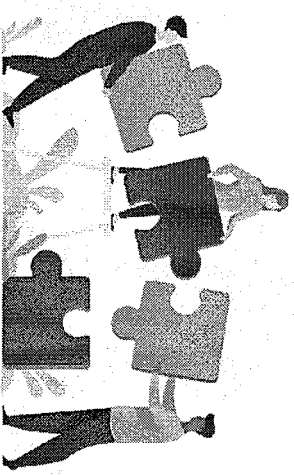
Tiene derecho a recibir pensión mensual vitalicia de jubilación por vejez, el afiliado/a que cumple con los requisitos de cese, edad y tiempo de aportes al IESS, de acuerdo con la siguiente tabla:

EDAD	IMPOSICIONES	AÑOS DE AFORRACION
Sin límite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más



GUÍA INFORMATIVA DE TRABAJO SOCIAL

CODIGO DE TRABAJO



Art. 42.-

Obligaciones del empleador.-
Son obligaciones del empleador

Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia género, el tiempo necesario para tramitar y acceder medidas administrativas o judiciales dictadas por la autoridad competente, el mismo que no afectará su salario a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Art. 152.-

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hija; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La licencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por un facultado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a este, por otro profesional certificado en el que conste la fecha probable del parto o la fecha en que se ha hecho.

e tiene derecho a licencia con remuneración por días por el nacimiento de su hijo o hijo cuando imiento sea por parto normal; en los casos imientos múltiples o por cesarea se prolongará co días más.

casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro ndiciones de cuidado especial, se prolongará la i por paternidad con remuneración, por ocho días uando la hija o hijo haya nacido con una enfer- , degenerativa, terminal o irreversible, o con un de discapacidad severa, el padre podrá tener una a con remuneración por veinte y cinco días, hecho Justificará con la presentación de un certificado otorgado por un facultativo del Instituto Ecuato- le Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro onal.

o de fallecimiento de la madre durante el parto o as goza de la licencia por maternidad, el padre acer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte ste del período de licencia que le hubiere corres- o a la madre si no hubiese fallecido.



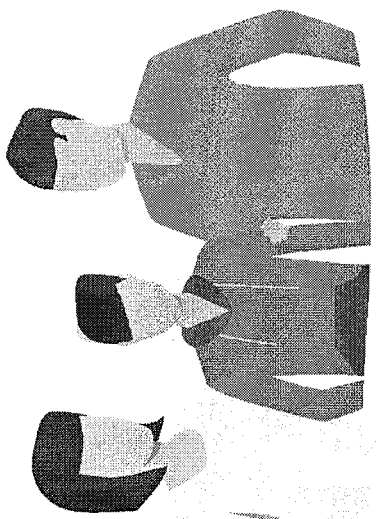
Art. ..

a o permiso sin remuneración para el cuidado de s.-El trabajador o trabajadora, concluida la licen- ermisio por maternidad o paternidad, tendrán) a una licencia opcional y voluntaria sin remune- hasta por nueve (9) meses adicionales, para aten- uidad de los hijos, dentro de los primeros doce e vida del niño o niña.

encia aplicará también para el caso de padres o adoptivos.

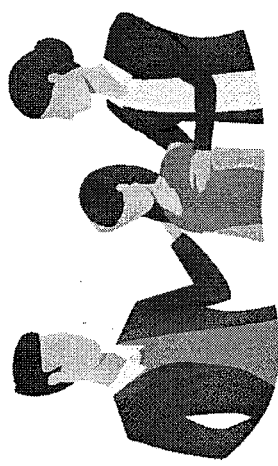
do en que los trabajadores hagan uso de la licen- imiso, conforme a lo establecido en el presente , será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el período de licencia o permiso de paterni- dad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieron acumu- lados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solici- tud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.



Art. ..

Licencia por Adopción.-Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.



Art. ..

Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.-La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerati- vas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presen- tación de un certificado médico otorgado por el faculta- tivo especialista tratante y el correspondiente certifica- do de hospitalización.

Art. ..

Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.-La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerati- vas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presen- tación de un certificado médico otorgado por el faculta- tivo especialista tratante y el correspondiente certifica- do de hospitalización.

Art. 45.-

REGLAMENTO INTERNO

1. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

