



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

MEDIDAS PREVENTIVAS Y ACCIONES PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA O ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

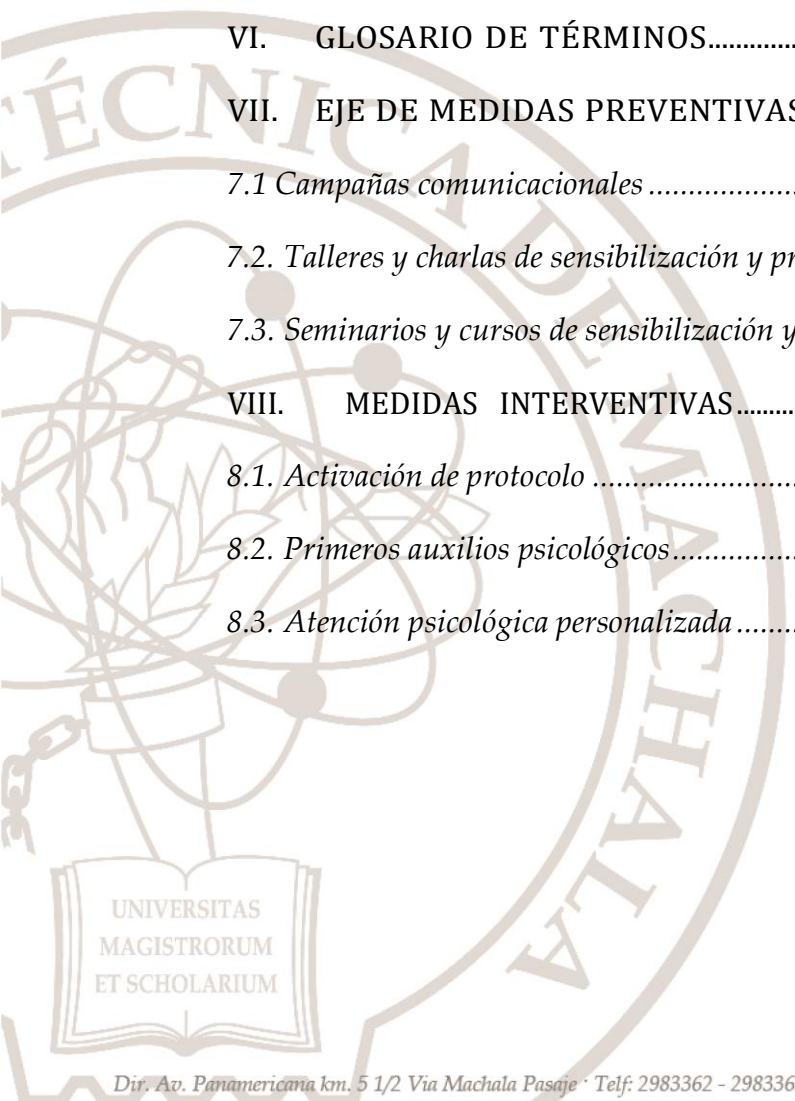
D.L. NO. 69-04 DE 14 DE ABRIL DE 1969

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. JUSTIFICACIÓN	3
III. MARCO NORMATIVO	5
IV. OBJETIVOS.....	5
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
VI. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	6
VII. EJE DE MEDIDAS PREVENTIVAS	8
7.1 Campañas comunicacionales	8
7.2. Talleres y charlas de sensibilización y prevención del acoso y violencia laboral	10
7.3. Seminarios y cursos de sensibilización y prevención del acoso y violencia laboral	15
VIII. MEDIDAS INTERVENTIVAS	15
8.1. Activación de protocolo	16
8.2. Primeros auxilios psicológicos.....	17
8.3. Atención psicológica personalizada	17





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica de Machala (UTMACH), en su compromiso por promover una cultura de paz y el bienestar emocional de su recurso humano, que incluye al personal docente, administrativo y trabajadores, presenta la siguiente propuesta elaborada por la Unidad de Seguridad, Salud y Riesgo del Trabajo. Reconociendo la importancia de crear espacios donde todos los individuos puedan desarrollarse sin temor a situaciones de violencia o acoso, la propuesta establece directrices para prevenir y abordar estos problemas desde un enfoque multidimensional que abarca la prevención e intervención.

II. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Técnica de Machala (UTMACH), comprometida con el bienestar de su comunidad académica y administrativa, reconoce la necesidad de alinear sus políticas y prácticas con las nuevas disposiciones legales. La violencia, el acoso y la discriminación en el entorno laboral son manifestaciones claras de factores de riesgo psicosocial que requieren una atención preventiva e intervención efectiva. Estas acciones no solo constituyen la vulneración de los derechos, sino que también afectan a la salud y el bienestar de los trabajadores, influyen en el desarrollo de las actividades institucionales, como el deterioro de la salud mental y emocional de los trabajadores, la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo y la rotación de personal, y la creación de un ambiente perjudicial.

Desde la perspectiva de la UTMACH, reconocemos que la implementación de una propuesta integral de prevención e intervención para erradicar la violencia y el acoso no solo es una obligación legal, sino también una necesidad moral y ética. Esta iniciativa, fundamentada en la confianza y el respeto mutuo, será un pilar esencial para el crecimiento y desarrollo continuo de UTMACH como una institución educativa de excelencia



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

A fin de cumplir con la normativa vigente que vela por los derechos y la seguridad de la comunidad universitaria, se realiza esta propuesta de medidas preventivas e intervenidas para prevenir o erradicar violencia o acoso, que al Art. 48 la Ley Orgánica de Servicio Público menciona (...) *Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna.*

Que, el Art. 46.1 del Código del Trabajo refiere que *la violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.*

Así mismo, el Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador: m) *El cometimiento de actos de Violencia y Acoso Laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión; y el Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:*

j) *El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa”.*

En concordancia con lo que se tipifica en el Art. 42 núm. 36.- *Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del de Violencia y Acoso Laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”.*

La LOSEP también garantiza en el Art. 33 que:





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial.

Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica por el tiempo que sea necesario, incluido el tiempo de traslado desde su domicilio o lugar de trabajo, siempre que se justifique tal particular con el certificado médico correspondiente otorgado por el médico que efectuó la atención médica. La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder a las servidoras públicas, víctimas de violencia con la mujer, un permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

III. MARCO NORMATIVO

- Ley Orgánica de servicio público (LOSEP)
- Código del trabajo ecuatoriano
- Protocolo de Prevención y actuación en casos de violencia en la Universidad Técnica de Machala

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Establecer medidas de prevención e intervención sobre la violencia o acoso en los espacios de trabajo de la Universidad Técnica de Machala; a través de procesos multidisciplinares que fomenten un ambiente seguro y respetuoso, para generar condiciones adecuadas de trabajo que permitan la identificación e intervención de conductas que afecten la salud física, emocional y mental de los docentes, servidores/as y trabajadores/as de la institución.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

4.2. Objetivos específicos

- **Identificación:** Reconocer de manera temprana las situaciones de acoso laboral y violencia dirigidas hacia el servidor en el entorno de trabajo.
- **Prevención y sensibilización:** Desarrollar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todo el personal administrativo, personal docente y trabajadores, con el propósito de prevenir y erradicar el acoso laboral y la violencia contra la mujer en el entorno laboral.
- **Atención integral a las víctimas:** Proporcionar un sistema de apoyo psicológico y emocional a las víctimas, asegurando su bienestar y recuperación durante y después del proceso de denuncia y resolución.
- **Promoción de una cultura inclusiva:** Fomentar una cultura de respeto y diversidad en el lugar de trabajo a través de talleres psicoeducativos.
- **Colaboración con autoridades externas:** Trabajar en colaboración con autoridades locales y organizaciones especializadas en casos de extrema gravedad, asegurando una respuesta efectiva y legal.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente instrumento está dirigido al personal docente, administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica de Machala.

Para efectos de esta propuesta, el concepto de "*lugar de trabajo*" no se limitará únicamente a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino que comprenderá cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, en el cual se lleven a cabo actividades en representación de la Institución.

VI. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acoso laboral:** El acoso laboral comprende comportamientos persistentes y negativos que ocurren en el entorno de trabajo y que tienen como objetivo intimidar, humillar o crear malestar psicológico en una persona. Estos comportamientos pueden incluir insultos, difamación, exclusión, manipulación de la carga de trabajo y más.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

- **Acoso sexual laboral:** Consiste en comportamientos no deseados de naturaleza sexual que se manifiestan en el lugar de trabajo, como comentarios, insinuaciones, gestos o acciones de connotación sexual que generan un ambiente hostil.
- **Violencia:** Hacer uso de la fuerza física o el poder, ya sea que el individuo utilice amenazas en contra de una o más personas, o infrinja lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.
- **Violencia laboral:** Son acciones que se ejecuta en contra de otro servidor en el entorno laboral, las cuales pues ser ejercida por la máxima autoridad en el orden jerárquico u otro individuo/os que se encuentren en el mismo rango.
- **Agresor/a:** Individuo que vulnera el bienestar físico, emocional y derechos de otro sujeto.
- **Víctima:** Persona que ha sido vulnerada de manera directa o indirectamente.
- **Persona vulnerable:** Aquella que tiene un ambiente personal, familiar o laboral debilitado, ya sea por razones de origen físico, psicológico, u ambiental.
- **Confidencialidad:** Es un principio ético en virtud de que el profesional no puede revelar la información obtenida en el desarrollo de la atención brindada.
- **Delito:** Es una infracción que va en contra de la ley y que es sancionada con una pena.
- **Denuncia:** Es una declaración formal que realiza una persona ante la autoridad competente de un hecho que considera que viola las leyes; esperando de la autoridad inicie las investigaciones necesarias y tome las medidas que correspondan.
- **Detención:** Acción de privar de la libertad a una persona por un periodo de tiempo.
- **Infracción penal:** Es la conducta típica, antijurídica y culpable cuya sanción se encuentra prevista en el Código Orgánico Integral Penal.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

- **Órganos de activación del protocolo:** Son órganos responsables de proteger y garantizar los derechos de comunidad académica, en el marco de la presente propuesta, siendo los siguientes: Consejo Universitario, Rectorado, Bienestar Universitario, Arte y Cultura y Unidad de seguridad, Salud y Riesgos del Trabajo de la Dirección de Talento Humano.
- **Reparación integral de los daños:** Tiene por finalidad restituir a situación anterior y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo y el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales incluyendo el daño moral.
- **Prácticas restaurativas:** Son mecanismos que se utilizan para que las partes que forman parte del conflicto participen activamente en la solución de los asuntos derivados del problema.

VII. EJE DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Para garantizar un entorno laboral en donde prevalezca el respeto por la dignidad de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, se requiere la implementación de medidas preventivas de acoso y violencia laboral a través de acciones y políticas que cumplan el objetivo de prevenir, detectar y abordar conductas inapropiadas que puedan causar daño físico, emocional o psicológico. Con el propósito de asegurar un entorno de trabajo libre de toda forma de violencia, se propone las siguientes medidas las siguientes medidas:

7.1 Campañas comunicacionales

Realizar campañas de comunicación continuas para difundir temas relacionados con la prevención, acoso laboral y violencia, permitirá concientizar sobre la existencia de las políticas institucionales que condenan, sancionan y prohíben cualquier forma de violencia y acoso. Se propone lo siguiente:

UNIVERSITAS
MAGISTRORUM
ET SCHOLARIUM



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

a. "Conozcamos nuestros derechos"

Objetivo: Informar a los miembros de la comunidad universitaria sobre los derechos laborales y las políticas institucionales que prohíben el acoso y la violencia.

Frecuencia: Mensualmente

Medio de difusión: Correo electrónico institucional, boletines digitales, y redes sociales institucionales.

Contenido:

- Información sobre los derechos laborales y las políticas contra el acoso y la violencia.
- Testimonios de miembros del personal que han hecho valer sus derechos
- Infografías con los pasos a seguir en caso de ser víctima de acoso o violencia.
- Recordatorios sobre los canales de denuncia disponibles en la institución.

b. "Espacios seguros"

Objetivo: Concientizar sobre la importancia de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Frecuencia: Trimestralmente

Medio de difusión: Talleres presenciales y virtuales, posters en áreas comunes, y videos difundidos en boletines digitales, y redes sociales institucionales.

Contenido:

- Talleres interactivos sobre cómo identificar y prevenir el acoso laboral.
- Videos de corta duración con casos simulados de acoso y cómo manejarlos.
- Posters con mensajes claros y directos sobre la política de *cero tolerancia* hacia el acoso y violencia laboral.
- Entrevistas con especialistas en psicología laboral y seguridad ocupacional.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

c. "Juntos somos más fuertes"

Objetivo: Promover la cultura de apoyo mutuo y solidaridad entre los empleados para prevenir el acoso y la violencia.

Frecuencia: Semestralmente

Medio de difusión: Eventos institucionales, redes sociales, y paneles informativos.

Contenido:

- Organización de eventos donde se discutan temas de inclusión y respeto en el trabajo.
- Paneles de discusión con expertos en derechos laborales y violencia de género.
- Actividades de *team building* que fomenten la confianza y el respeto entre los empleados.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

7.2. Talleres y charlas de sensibilización y prevención del acoso y violencia laboral

Los talleres y charlas permiten sensibilizar a profesores, trabajadores y personal administrativo sobre los problemas de la violencia y acoso laboral, y cómo prevenirlos. Esto puede incluir sesiones sobre el consentimiento, la importancia del respeto y la igualdad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE TALLERES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA O ACOSO LABORAL

Taller: Sensibilización sobre la violencia en el ámbito laboral		
Objetivo: Promover en la comunidad académica una cultura libre de violencia a través de la psicoeducación para poder mantener un ambiente laboral respetuoso y seguro entre los servidores y estudiantes.		
Fechas (por definir)		
Procedimiento/Actividad	Materiales	Responsable
<ul style="list-style-type: none">• <i>Actividad 1:</i> Antes de iniciar con el taller el personal académico debe registrar su asistencia.• <i>Actividad 2 rompehielo:</i> Para el desarrollo de la dinámica se utilizará un dado (tamaño medio), tarjetas y una caja, los participantes (usuario y familia) tienen que por turno hacer girar el dado, el número que salga corresponde a la actividad descrita en la tarjeta que se encuentra dentro de la caja.• <i>Actividad 3.</i> Antes de comenzar con la psicoeducación realiza preguntas introductorias a la temática, por ejemplo ¿qué entienden por violencia?, ¿qué	Hoja de registro, esfera gráfica, trípticos, tarjetas, Colores, diapositivas.	Psic. Clin. Carolina Villacis



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

entiende por acoso laboral?, posterior se contextualiza los términos del taller.

- *Actividad 4.* Utilizando el material de apoyo empieza la psi coeducación, se explica qué implica la violencia o acoso laboral, como identificar diversas situaciones, cómo prevenirlo, y que se puede hacer en caso de estar siendo víctima de violencia o presenciar un hecho violento.
- *Actividad 5. Dinámica "Empatía":* se facilita una imagen de un árbol sin hojas y a los participantes se les entrega tarjetas en la que tienen que colocar su nombre, posterior tiene que colocar la tarjeta en la parte del árbol que se sientas identificado. El árbol está dividido en secciones (responsabilidad, respeto, cuidado, resiliencia). El profesional dirigirá la metáfora haciendo alusión a que el árbol representa las virtudes que tenemos y cómo podemos usar esa fortaleza para fomentar un buen ambiente laboral y mantener adecuadas relaciones entre compañeros.
- *Actividad 6.* Se anima a los participantes a compartir con la comunidad los aprendizajes nuevos que han adquirido sobre la violencia y acoso laboral.

UNIVERSITAS
MAGISTRORUM
ET SCHOLARIUM



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

Taller: La asertividad en el ambiente laboral

Objetivo: Proporcionar a los participantes herramientas y habilidades para desarrollar una comunicación asertiva y efectiva

Fecha (por definir)

Procedimiento/Actividad	Materiales	Responsable
<ul style="list-style-type: none">• <i>Actividad 1:</i> Antes de iniciar con el taller el personal académico debe registrar su asistencia.• <i>Actividad 2:</i> Explicar a los participantes las normas de convivencia para llevar a cabo con éxito el taller.• <i>Actividad 3 rompehielo:</i> “Encuentra a alguien que”, entregar a cada participante una hoja de papel o tarjeta en blanco; luego explicar que van a realizar un juego, donde deberán circular por el espacio y preguntar a los demás participantes para encontrar a alguien que cumpla con las características que el profesional va a ir mencionando. <p>Cuando encuentren a alguien que cumpla con la característica, deben anotar su nombre en la hoja/tarjeta. Leer en voz alta las siguientes características (puedes agregar más si lo deseas):</p> <ul style="list-style-type: none">○ Encuentra a alguien que tenga mascotas○ Encuentra a alguien que hable más de dos idiomas○ Encuentra a alguien que le guste hacer deportes	Hoja de registro, tarjetas en blanco, esferográficos, tríptico.	Psic. Clin .Carolina Villacis



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

- Encuentra a alguien que tenga un hermano/a
- Encuentra a alguien que le guste leer

Los participantes deben moverse y buscar las personas que cumplan con las características. Cuando termine el tiempo, pedir a los participantes que regresen a sus lugares. Invitar a algunos voluntarios a compartir con el grupo una o dos personas que hayan encontrado y cómo se comunicaron con ellas de manera asertiva. Destacar los elementos de comunicación asertiva observados.

Actividad 2. A través de la actividad dinámica se realiza la psicoeducación de la conceptualización de la comunicación asertiva, para que puedan comprender los conceptos clave de la comunicación asertiva y diferenciarla de la comunicación pasiva y agresiva. Además de poder identificar sus propios estilos de comunicación y reconocer áreas de mejora. Practicar técnicas y herramientas para comunicarse de manera asertiva, incluyendo:

- Lenguaje corporal y expresión verbal asertiva
- Escucha activa y reformulación
- Dar y recibir retroalimentación
- Manejar situaciones de desacuerdo o conflicto de forma constructiva
- Aplicar los aprendizajes a situaciones reales de su vida personal y/o profesional.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

Taller: Gestión emocional

Objetivo: Capacitar a los participantes de la comunidad universitaria en técnicas de gestión emocional para promover su bienestar emocional, mejorar su resiliencia y fortalecer sus habilidades de afrontamiento, con el fin de favorecer un entorno universitario saludable y propicio para el desarrollo académico y personal de la UTMACH.

Fecha (por definir)

Procedimiento/Actividad	Materiales	Responsable
<ul style="list-style-type: none">• <i>Actividad 1:</i> Antes de iniciar con el taller el personal académico debe registrar su asistencia.• <i>Actividad 2:</i> Explicar a los participantes las normas de convivencia para llevar a cabo con éxito el taller.• <i>Actividad dinámica 3.</i> Forma grupos de tres personas y asigna los roles de "A", "B" y "C". El participante "A" se convierte en el "conductor" y deberá expresar una emoción intensa, como el enojo o la tristeza. Los participantes "B" y "C" actuarán como "pasajeros". El "conductor" deberá expresar su emoción de manera exagerada, mientras que los "pasajeros" deberán utilizar las técnicas de gestión emocional que hemos aprendido para manejar la situación. Después de unos minutos, los roles se intercambian y cada participante tendrá la oportunidad de ser el "conductor".• <i>Actividad dinámica 4.</i> Utilizando el material de apoyo empieza la psicoducción, se explica la importancia que la gestión emocional que busca ayudar a las	Hoja de registro,	Psic. Clin. Carolina Villacis



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

<p>personas a entender, manejar y regular sus emociones de manera efectiva y como esto influye en el ambiente laboral. Además, se proporciona herramientas prácticas y técnicas para explorar y comprender las emociones, identificar patrones emocionales y aprender a regular las respuestas emocionales.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Actividad 5.</i> Se anima a los participantes a compartir con la comunidad los aprendizajes nuevos que han adquirido sobre la violencia y acoso laboral.		
---	--	--

7.3. Seminarios y cursos de sensibilización y prevención del acoso y violencia laboral

La realización regular de seminarios y cursos específicamente dirigidos a directivos y mandos intermedios. El objetivo central de estas instancias formativas será desarrollar competencias necesarias para identificar los factores de riesgo relacionados con la problemática de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Se instruirá sobre cómo gestionar adecuadamente las denuncias vinculadas a esta cuestión, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y seguro. Estos seminarios y cursos serán vitales para empoderar a los líderes con las herramientas necesarias para afrontar y prevenir los riesgos psicosociales en su contexto laboral. Estos eventos académicos deberán enmarcarse en los formatos y de acuerdo los parámetros de las autoridades académicas.

VIII. MEDIDAS INTERVENTIVAS

Cualquier situación o incidente relacionado con la violencia o acoso laboral desde una perspectiva que abarque la identificación temprana y acción inmediata en su fase inicial. Este enfoque tiene como objetivo evitar la progresión de la situación y, principalmente, reducir al impacto de las consecuencias que puedan recaer sobre los colaboradores afectados. En el proceso de manejo de casos de acoso laboral y cualquier forma de violencia contra el personal académico, se proponen lo siguiente:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

8.1. Activación de protocolo

El profesional que interviene en la crisis debe aplicar y seguir el protocolo de Prevención y actuación en casos de violencia en la Universidad Técnica de Machala, que corresponde a lo siguiente:

Ficha de Reporte de Hecho de Violencia (Miembro de la Comunidad Universitaria, jefe inmediato, Supervisor de Seguridad, según el caso, a máxima Autoridad). En caso de tratarse de un hecho perpetuado con violencia en contra de la UTMACH, se procederá a manejar la comunicación por disposiciones verbales del rector.

Máxima Autoridad:

- Informa a la autoridad competente de los hechos mediante una línea de emergencia.
- Garantiza la permanencia y cumplimiento de medidas de protección para los demás servidores capacitados.
- Analiza y autoriza la suspensión de la presencialidad y, si es necesario, el cambio de modalidad de trabajo como medida de prevención y contención. Para el personal académico titular, se comunica al Consejo Universitario.

Dirección Administrativa:

- Coordina con el personal correspondiente para garantizar la seguridad de los servidores y las instalaciones, incluyendo accesos y evacuación.

Dirección de Bienestar Universitario, Arte y Cultura en coordinación con la Unidad de Gestión de Seguridad, Salud y Riesgo del Trabajo:

- Brinda atención a los servidores que sean víctimas de violencia.
- Coordina derivaciones interinstitucionales si es necesario, hacia unidades médicas adecuadas.
- Ofrece apoyo médico, psicológico y emocional a los afectados.
- Registra los casos.
- Emite informes sobre los casos que requieran atención de organismos administrativos o judiciales externos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

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

Calidad, Pertinencia y Calidez

CONSEJO UNIVERSITARIO

8.2. Primeros auxilios psicológicos

Primeros auxilios psicológicos, con el fin de brindar contención emocional inmediata al servidor que haya sido víctima de violencia o acoso laboral, con el fin de poder asistirlo y poder mitigar el impacto de la crisis. Además, de poder identificar y asistir al individuo en sus necesidades generando una ruta de ayuda, y contactar al círculo cercano de apoyo del profesional.

8.3. Atención psicológica personalizada

Se brindará atención psicológica personalizada para el personal académico, servidores administrativos y trabajadores de la comunidad académica a través de sesiones de intervención psicológica confidencial y profesional a aquellos miembros de la comunidad universitaria que puedan necesitar apoyo emocional y mental. Estas sesiones se adaptarán a las necesidades individuales de cada persona, proporcionando un espacio seguro para expresar preocupaciones, gestionar el estrés laboral y abordar cualquier otro problema relacionado con subbienestar psicológico en el entorno laboral. Las sesiones se llevarán a cabo de manera efectiva los desafíos y necesidades específicas de cada participante.

