Pontificia Universidad Católica del Ecuador | SEDE ESMERALDAS

Programa de Posgrado en Riesgos Laborales

Factores de riesgo psicosocial en los conductores profesionales de la cooperativa de transporte en camionetas “Las Cumbres” de la ciudad de Quito.

Línea de investigación

Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de

Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos Laborales

Autora: Ana María Remache Tixe

Asesora: Dra. Viviana Sánchez Barros MSc.

Ecuador, Esmeraldas, marzo, 2022

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Factores de Riesgo Psicosocial en los conductores profesionales de la Cooperativa de Transporte en Camionetas "Las Cumbres" de la Ciudad de Quito.

Autor: Ana María Remache Tixe

Dra. Viviana Sánchez Barros MSc. **f**_____
DIRECTORA DE TESIS

Mgt. Mario Armas Arias **f**_____
LECTOR 1

Mgt. Gabriela Cisneros Palacios **f**_____
LECTORA 2

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano **f**_____
COORDINADOR DEL PROGRAMA

Mgt. Alex Guashpa Gómez **f** _____
SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, marzo, 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, Ing. ANA MARÍA REMACHE TIXE, portador de la cédula de ciudadanía No. 1715236483, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DE RIESGOS son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ing. Ana María Remache Tixe

C.I.: 1715236483

CERTIFICACIÓN

Yo, Mercedes Viviana Sánchez Barros**,** con cédula de identidad 0801399353, docente y asesora de la maestrante Ana María Remache Tixe, de la Maestría en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

Certifico que él maestrante ha finalizado satisfactoriamente el Trabajo Final de Máster con los cambios sugeridos por sus lectores, por lo tanto, se encuentra apta para ser calificada y posterior solicitar fecha para defensa.

Dra. Viviana Sánchez Barros Msc.

DIRECTORA DE TESIS

Factores de riesgo psicosocial en los conductores profesionales de la cooperativa en camionetas "Las Cumbres" de la ciudad de Quito.

RESUMEN

Se entiende como factores de riesgo psicosocial, la estructura mal diseña e inadecuada de la organización, entorno y gestión del trabajo, los cuales con la exposición e intensidad en el tiempo desencadenan afectaciones en la salud física y psicológica del trabajador generando riesgos psicosociales que afectan el desempeño y la satisfacción laboral. Por estas razones, el presente trabajo tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial en los conductores profesionales de la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" de la ciudad de Quito. La metodología fue de tipo cuantitativa con un alcance descriptivo y un diseño transversal en una muestra de 24 conductores que participaron de manera voluntaria. Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales - Ministerio del Trabajo de Ecuador. Para analizar los resultados se estableció tres grupos etarios, de 35 a 43 años, 44 a 52 años, e igual o mayor a 53 años; determinando que los conductores profesionales de 35 a 43 años de edad están expuestos a la mayor cantidad de factores de riesgos psicosociales correspondientes a Soporte - Apoyo, Organización del Trabajo, Desarrollo de Competencias, Margen de Acción - Control y Liderazgo. En los grupos etarios se evidenció la prevalencia del factor de riesgo psicosocial Soporte –Apoyo con el 80% en el grupo de 35 a 43 años de edad, 78% para el grupo de 44 a 52 años y 40% para el grupo de igual o mayor a 53 años. Para mitigar este factor de riesgo psicosocial se estableció medidas correctivas para ser implementadas por la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" de la ciudad de Quito, puntualizando en mejorar los canales de comunicación entre conductores y dirigentes a través de reuniones periódicas para solventar errores en el desarrollo de las actividades, reforzando y corrigiendo los procedimientos de trabajo; así mismo fomentando el apoyo entre compañeros para brindar asistencia técnica y sensibilidad a los problemas personales, entre otras acciones para mejorar las condiciones laborales desde la prevención de los riesgos psicosociales.

Palabras clave: Factores psicosociales, riesgos laborales, riesgo psicosocial, transporte, conductores profesionales.

Psychosocial risk factors in the "Las Cumbres" Truck Transport Cooperative of the City of Quito.

ABSTRACTS

Psychosocial risk factors are understood as the poorly designed and inadequate structure of the organization, environment and work management, which with exposure and intensity over time trigger effects on the physical and psychological health of the worker, generating psychosocial risks that affect the performance and job satisfaction. For these reasons, the objective of this study was to analyze the psychosocial risk factors in professional drivers of the "Las Cumbres" truck cargo transport cooperative in the Quito city. The methodology was quantitative with a descriptive scope and a transversal design in a sample of 24 drivers who participated voluntarily. The survey technique was used, applying the psychosocial risk assessment questionnaire in work spaces - Ministry of Labor of Ecuador. To analyze the results, three age groups were established, from 35 to 43 years, 44 to 52 years, and equal or older than 53 years; determining that professional drivers from 35 to 43 years of age are exposed to the greatest number of psychosocial risk factors corresponding to Support - Support, Work Organization, Development of Competences, Margin of Action - Control and Leadership. In the age groups, the prevalence of the psychosocial risk factor Support-Support was evidenced with 80% in the group of 35 to 43 years of age, 78% for the group of 44 to 52 years and 40% for the group of equal or older than 53 years. To mitigate this psychosocial risk factor, corrective measures were established to be implemented by the "Las Cumbres" truck cargo transport cooperative in the city of Quito, emphasizing the improvement of communication channels between drivers and leaders through periodic meetings to solve errors in the development of activities, reinforcing and correcting work procedures; Likewise, promoting support among coworkers to provide technical assistance and sensitivity to personal problems, among other actions to improve working conditions from the prevention of psychosocial risks.

Keywords: Psychosocial factors, occupational hazards, psychosocial risk, transportation, professional drivers.

INDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN I
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD II
CERTIFICACIÓN III
RESUMEN IV
ABSTRACTS V
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO 6
1.1 Fundamentación teórico – conceptual 6
1.2 Antecedentes 20
1.3 Fundamentación legal 22
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA 27
2.1 Tipo de estudio 27
2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables 27
2.3 Población y muestra 31
2.4 Técnicas e instrumentos 31
2.5 Análisis de datos 33
CAPITULO 3. RESULTADOS 35
3.1 Resultados Factores de Riesgo Psicosocial según grupo etario 35
CAPITULO 4. DISCUSIÓN 43
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 46
5.1 Conclusiones 46
5.2 Recomendaciones 47
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 48
ANEXOS 56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables 28
Tabla 2. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial ... 31
Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial -Ministerio de Trabajo del Ecuador 32
Tabla 4 Interpretación de resultados 33
Tabla 5. *Conductores profesionales según edad. Cooperativa "Las Cumbres"* 35
Tabla 6. Factores de riesgo psicosocial grupo etario 35 a 43años. Cooperativa "Las Cumbres" 36
Tabla 7. Resultados Factores de riesgo psicosocial grupo etario 44 a 52 años. Cooperativa "Las Cumbres" 37
Tabla 8. *Resultados Factores de riesgo psicosocial grupo etario ≥ 53años. Cooperativa "Las Cumbres"* 38
Tabla 9. *Prevalencia de Factores de riesgo psicosocial según grupo etario* 39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1**.** Clasificación de los factores de riesgo psicosocial 12

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

En la actualidad el tema de salud laboral junto con los factores de riesgo laboral ha despertado un creciente interés en las organizaciones a nivel nacional e internacional con el único objetivo de proteger al trabajador de los diferentes factores de riesgo presentes en el desempeño de sus labores y las consecuencias que podrían devenir de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (Valenzuela, 2017).

Se entiende por factores de riesgo laboral al conjunto de factores físicos, psicosociales, químicos, ergonómicos, biológicos y mecánicos que actúan sobre el individuo mientras realiza sus actividades, los cuales en la interrelación pueden generar accidentes o dar lugar a una enfermedad ocupacional (Badía, 1985). Puntualizando en los factores de riesgo psicosocial, objeto de la presente investigación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) los define como las interacciones entre las condiciones de la organización y las capacidades del trabajador los cuales a través de la percepción y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador. Según Villalobos (2004), para que estos factores psicosociales afecten negativamente la salud de los trabajadores depende de la intensidad y tiempo de exposición, asociándolo directamente como una respuesta de estrés por las manifestaciones a nivel emocional, comportamental y fisiológico.

El impacto de una situación psicosocial inadecuada puede afectar al individuo en diversos niveles de su salud, tales como alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores (por ejemplo, el entorno físico), lo que puede conllevar a un ambiente tóxico el mismo que puede ocasionar una baja productividad y pésimos resultados a la empresa u organización (Pérez, 2012). En este sentido la gestión de los riesgos psicosociales centra sus acciones en dos alternativas: primero, su identificación e intervención para propiciar

bienestar en la población de trabajadores, y en segundo lugar, su identificación e intervención, no sólo para mejorar las condiciones de bienestar, sino para prevenir la enfermedad derivada de los mismos; para lo cual es necesaria la conformación de un sistema de vigilancia epidemiológica, que permita monitorear el factor de riesgo en función de prevenir la ocurrencia de patologías o, en su defecto, para disponer la rehabilitación (Villalobos,2004).

En el sector de la transportación, los conductores profesionales de carga liviana están expuestos al cansancio por las extensas horas de manejo del vehículo, horarios irregulares, tráfico, falta de descanso, entre otros; estas condiciones provocan una respuesta denominada estrés, manifestada con niveles de hostilidad, comportamientos competitivos, impaciencia, toma de decisiones arriesgadas, conducción imprudente, disminución de la concentración desencadenando en accidentes de tránsito (Aguirre, 2017). Las estadísticas determinan que latinoamérica se encuentra entre los primeros lugares en ocurrencia de accidentes de tránsito. La tasa de mortalidad por accidentes de tránsito es de 15,9 por cada 100.000 habitantes, sin embargo, varía entre las diferentes subregiones, en la zona andina, la tasa llega hasta los 23,4 por cada 100.000 habitantes, es considerada la más elevada en esta región, lo cual contrasta con las cifras observadas en los países del Caribe y con los datos de América del Norte 16,6 y 10,2 por cada 100.000 habitantes respectivamente (Rivera, A.., & Vargas, F.,2021). En Ecuador según las estadísticas de la Agencia Nacional de Tránsito del Ecuador, entre enero – agosto 2021 se han reportado 13472 siniestros de tránsito acumulado, a nivel nacional, de los cuales 11047 presentaron lesiones y 1325 resultaron fallecidos en sitio. Del total de siniestros el 26,1% registra como causa probable a la distracción a la hora de conducir, desatención a las condiciones de tránsito a causa del uso de celular, pantallas de video, comida, maquillaje o cualquier otro elemento distractor (ANT,2021).

La cooperativa de carga en camionetas “Las Cumbres” que opera bajo la modalidad de transporte comercial de carga liviana código Nº 60, domiciliada en la Parroquia Rural Píntag del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, inició sus actividades el 07 de junio de 1984, obtuvo su personería Jurídica mediante Resolución 2013-002607 de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS-ROEPS) el 11 de junio de 2013. La cooperativa está conformada por 39 conductores profesionales que brindan el servicio a la ciudadanía de la Parroquia de Píntag de lunes a domingo incluido feriados.

Por lo expuesto, se considera necesario investigar sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en las actividades que realizan los conductores profesionales de la cooperativa de carga en camionetas “Las Cumbres” de la ciudad de Quito, con la finalidad de evaluar la situación actual, proponer acciones preventivas y correctivas y mejorar las condiciones laborales desde la prevención de los riesgos psicosociales.

Planteamiento del problema

El entorno del trabajo, la organización, así como la gestión del trabajo son factores psicosociales que al estar estructurados y diseñados en forma adecuada generan ambiente positivos para los trabajadores, pero cuando están mal organizados debido a que no existe definiciones claras de las actividades, falta de descansos, presiones por cumplir la tarea asignada, inadecuado apoyo a los trabajadores , entre otros, se consideran condiciones negativas o también denominados factores de riesgos psicosociales, los cuales con la exposición e intensidad en el tiempo desencadenan afectaciones en la salud física y psicológica del trabajador, generando riesgos psicosociales.

En el Ecuador los conductores se encuentran expuestos a varios factores de riesgo psicosocial como son: presión por el tiempo de llegada, frustración por la incapacidad para atender plenamente a los pasajeros, contaminación ambiental, exposición al ruido durante la jornada laboral, congestión de tráfico, especialmente en las llamadas hora-pico, violencia verbal por parte de los usuarios, entre otros, estas condiciones negativas pueden desencadenar en accidentes de trabajo. Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), de 2077 casos atendidos por accidentes de tránsito en el periodo 2014 – 2018, el 22,5% correspondió a tensión mental o psicológica (estrés); si agregamos otros aspectos negativos como postura sentada durante muchas horas de viaje y horarios irregulares para alimentarse o realizar sus necesidades bilógicas, evidenciamos una problemática en este grupo de trabajadores y se determina la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos a fin de plantear estrategias que permitan su prevención, mitigación o eliminación.

La exposición a los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional y más aún en el sector de transporte público, debido a los efectos negativos que ocasiona no solo al conductor, al entorno familiar sino a las afectaciones a las personas a las cuales se presta el servicio de movilización (Valenzuela, 2017).

Una gestión deficiente de los riesgos psicosociales, sin duda, genera consecuencias negativas para la salud de los trabajadores como el estrés laboral o burnout, representando un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y el 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías, por esta razón, la gestión de los riesgos psicosociales debe estar integrada en el proceso global de prevención de riesgos de la organización. La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales, lo cual es identificar factores de riesgo y establecer medidas preventivas, más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permite identificar los fallos dentro de la organización (Nogareda y Almodóvar, 2006).

Con base en los argumentos descritos, se plantea la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los conductores profesionales de la cooperativa de transporte de carga en camionetas “Las Cumbres” de la Ciudad de Quito en el 2020?

Justificación

Los factores de riesgos psicosociales se encuentran presentes en todas las actividades laborales incluyendo a los conductores profesionales, sector muy sensible en nuestro país, que actualmente atraviesa situaciones negativas debido al incremento en el precio de los combustibles, falta de un salario fijo y competencia entre cooperativas. A esta realidad se suma que el sector del transporte no cuenta con personal calificado para realizar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que no se ha estructurado una matriz de riesgos laborales ni establecido una programación para capacitar al personal en la prevención de riesgos laborales y en especial que realice la prevención de los riesgos psicosociales con la finalidad de implementar acciones que mejoren al ambiente de trabajo, razón por la

cual la presente investigación es de carácter innovador porque permitirá identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los conductores profesionales en la ejecución de sus actividades, aportando estadísticas y definiendo prioridades de intervención.

Relevancia social ya que al mejorar las condiciones laborales de los choferes profesionales se brindará un mejor servicio beneficiando a los usuarios. Finalmente, utilidad metodológica a ser un ejemplo para replicar en otras cooperativas de la ciudad, provincia o país, sirviendo como herramienta principal para investigaciones sobre los factores de riesgo psicosociales en choferes profesionales. Cuenta con la aprobación de los directivos de la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" y la predisposición de los conductores profesionales para participar en la encuesta y entrevista utilizada para el estudio.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar los factores de riesgo psicosocial en los conductores profesionales de la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" de la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los conductores profesionales de la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" según grupos etarios a través de la sumatoria de los resultados de los niveles de riesgo medio y alto.
- Definir los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia en los grupos etarios.
- Establecer medidas correctivas en función de los factores de riesgo psicosocial identificados en los grupos etarios.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico – conceptual

Los constantes cambios en los procesos productivos y tecnológicos a nivel mundial han repercutido significativamente en el ámbito laboral, modificando las estructuras de empleo y consecuentemente las condiciones de trabajo, que a la vez han provocado afectación en la seguridad del entorno de trabajo y en la salud de los trabajadores. Las condiciones precarias en las que laboran miles de trabajadores han provocado incidentes, accidentes, enfermedades profesionales, daños en las maquinarias y muerte de muchos trabajadores en el mundo entero. Por tanto, la seguridad laboral y salud ocupacional, implementa un sistema de gestión en los lugares de trabajo, para evaluar las condiciones de trabajo, con el propósito de prevenir los riesgos ocupacionales que afectan el bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Ministerio de trabajo del Ecuador, 2008).

La gestión de la seguridad y salud ocupacional según Sibaja (2002), abarcan un conjunto de disciplinas orientadas a identificar, medir, evaluar y controlar los riesgos originados en el trabajo, reduciendo las condiciones de riesgo con la finalidad de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. La salud laboral es definida por Parra (2003), como la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias a nivel físico, mental y social. Es decir, la salud laboral promueve la ejecución de un trabajo saludable a fin de prevenir enfermedades fisiológicas y/o psicológicas en los trabajadores y de esta manera garantizar su óptimo desarrollo a nivel biopsicosocial.

Por lo tanto, es preciso señalar que la seguridad en el trabajo centra su marco de actuación en el entorno laboral, abarcando las tareas que realizan los trabajadores, los espacios de trabajo, máquinas, útiles, herramientas, materiales, procesos y organización, así como las instalaciones utilizadas por las que pueden verse afectado el logro del objetivo empresarial o institucional.

Lo anterior destaca la importancia de gestionar las condiciones de trabajo, definida como cualquier condición de trabajo o cualquier característica de este que pueda influir significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador Instituto Sindical de Trabajadores Ambiente y Salud de España (ISTAS 2004), es decir las condiciones de trabajo son elementos materiales como máquinas, herramientas, sustancias, equipos de trabajo, etc., pero también lo son los elementos de la propia organización del trabajo como el tiempo de trabajo, la asignación de tareas, la definición de funciones, la colaboración y apoyo para el trabajo, el grado de autonomía, etc. En el primer caso es obvio determinar los elementos peligrosos que requieren actuación, pues suelen ser visibles, tangibles o medibles, mientras que en el segundo caso determinar los elementos peligrosos requiere un análisis más específico a través de aplicación de cuestionarios, entrevista a los trabajadores y observación de los puestos de trabajo, para poder estructurar acciones correctivas. En ambos casos el principio general es el de prevenir el origen del riesgo.

Según la OIT (2018), las condiciones de trabajo son factores que causan grave daño a la salud de los trabajadores, entre los que menciona el tiempo de trabajo, ergonomía inadecuada, falta de compensaciones económicas o emocionales y la gestión de la fuerza de trabajo; cabe indicar que los factores de riesgo psicosociales abarca aspectos particulares de la organización, como distribución y flexibilidad de horarios, posibilidades de desarrollo personal y profesional, remuneración, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, etc.

Los trabajadores dependiendo de la actividad a desarrollar se encuentran expuestos a factores de riesgo, para Grau & María Grau (2010) los factores de riesgo constituyen cualquier factor, parámetro o variable que puede influir en la gravedad de los riesgos laborales. En general vienen determinados por las condiciones de trabajo y las características individuales del trabajador. Es decir, los factores de riesgos son aquellos que tienen una alta probabilidad de potenciar los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Las consecuencias de los factores de riesgo laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores durante su jornada laboral que se detallan a continuación:

Incidente laboral, cualquier acontecimiento suscitado en el transcurso del trabajo en el que la persona implicada solo requiere de primeros auxilios y no se dan pérdidas mortales O.I.T. (2002).

Accidente laboral, acontecimiento inesperado y repentino que causa al trabajador una lesión corporal, consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena, incluyendo los accidentes que se suscitan fuera del lugar de trabajo, pero bajo la autoridad del empleador, Código de Trabajo Ecuador (2013) Art 348.

Enfermedad profesional, afección aguda o crónica causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o actividad laboral que producen incapacidad, Código de Trabajo Ecuador (2013) Art 349.

En el mundo laboral el sector del transporte que abarca a los conductores profesionales, se encuentra expuesto a riesgos laborales generados por las condiciones de trabajo durante la prestación del servicio a la ciudadanía, es así que Montalvo (1985), conceptualiza el riesgo laboral como el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo.

Es preciso definir que el conductor profesional es aquella persona provista de la autorización administrativa y legal para conducir, y cuya actividad laboral principal es la conducción de vehículos a motor dedicados al transporte de mercancías o de personas, acreditado mediante certificación expedida por la empresa para la que ejerza aquella actividad (Hernández, 2017). Dicho de otra manera, son conductores profesionales, aquellos trabajadores que hacen de la conducción su medio de vida, con lo que recorren día a día miles de kilómetros para su sustento diario. Es una profesión, no exenta de riesgo y no precisamente por impericia sino por la existencia de otros factores que inciden directamente en su comportamiento.

Otro factor de riesgo en los conductores profesionales son los temporales determinados por las horas de conducción excesivas, pausas insuficientes, trabajo a turno nocturno, ritmos de trabajo y tiempos ajustados para efectuar los recorridos y las entregas. También están los factores relacionados con la salud, aptitud o idoneidad del trabajador, trastornos del sueño y la alimentación, consumo de psicofármacos el entorno físico como ruido, incorrecta iluminación, cambios de temperatura y corrientes de aire, ventilación insuficiente, y los factores de riesgos debido a las condiciones de seguridad del vehículo, mal estado de los neumáticos, problemas de

frenos y dirección, defectos de iluminación, falta de orden y limpieza, riesgos en operaciones de mantenimiento y hábitos de trabajo inadecuados, mal diseño del lugar de conducción y prestaciones del vehículo, posturas sedentarias, manipulación de cargas.

Y finalmente, los factores de riesgo psicosocial como inestabilidad laboral, remuneración en función de la productividad, falta de reconocimiento del trabajo, horarios extremos que dificultan los vínculos familiares, incomunicación y aislamiento social, nivel de atención en la conducción, tensión generada por urgencias del servicio, tipos de vía y su complejidad, sobreesfuerzo y conducción nocturna; son factores que se consideró para el presente estudio y los relacionados al conductor como factor humano, determinada por la falta de conocimientos, habilidades e información, actitudes y conductas riesgosas durante la conducción, consumo de alcohol, medicamentos y drogas; las cuales agravan la generación de accidentes.

Para determinar los factores de riesgos psicosociales en la estructura de trabajo de los conductores profesionales, es importante conocer sobre los factores psicosociales. Según el Comité Mixto OIT/OMS (1984), son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en la salud y el rendimiento laboral.

Los factores psicosociales siempre están presentes en todo tipo de organizaciones independientemente del sector, tamaño de la empresa y en todo tipo de puestos de trabajo. Por consiguiente, ante una determinada condición psicosocial laboral adversa las reacciones serán características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.). Así, estas características personales cumplen un rol fundamental en la generación de problemas de esta naturaleza (CEPYME,2017).

En otras palabras, los factores psicosociales son características de las condiciones laborales, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés como precursor del efecto (Vieco, G. y Llanos, R. ,2014).Estos pueden llegar a ser muy complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos

tales como: la situación económica y la inseguridad; que, aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el trabajador (Villalobos, 2004).

Los factores de riesgo psicosocial se definen como las condiciones presentes en una situación laboral y la realización de la tarea que tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar como la salud física, psíquica o social del trabajador y el desarrollo de la actividad laboral (OMS/OIT, 1984). Según el Ministerio de la Protección Social de Colombia, los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos individuales, intralaborales, los extralaborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. Estos factores se interrelacionan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas (MPS, 2010).

En otros términos, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño durante la ejecución de sus actividades laborales (INSHT, 2001a).

Los factores de riesgo psicosocial poseen características propias, tal como se mencionan a continuación:

Se extiende en el espacio y el tiempo. Los riesgos de seguridad suelen estar delimitados espacial y temporalmente, ya que se dan en un lugar y momento concreto como en un almacén o actividad de riesgo, de igual manera ocurre con los riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales. Sin embargo, una característica de los factores psicosociales es la no localización, puesto que una cultura organizacional o un estilo de liderazgo no se ubican en un lugar específico, lo que imposibilita precisarlos en un momento espacial (Moreno y Báez, 2010).

Dificultad de objetivación. El ruido, la temperatura, las vibraciones, la contaminación por gases se pueden medir con unidades propias; por el contrario, los factores

psicosociales se basan en experiencias y percepciones, que no tienen unidades de medidas y dificultan la objetivación (Moreno y Báez, 2010).

Afectan a los otros riesgos, al generar un incremento en los factores de riesgos psicosociales, los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía también aumentan, o a la inversa, de forma que los riesgos de seguridad, de higiene y ergonomía influencian en los factores de riesgo psicosocial, generando conductas precipitadas, alteradas que propician todo tipo de accidentes laborales y mayor vulnerabilidad de las personas (Lucero, 2016).

Escasa cobertura legal, los riesgos ergonómicos, higiénicos o industriales, poseen normativas que establecen los límites máximos a los cuales pueden exponerse los trabajadores, así por ejemplo el nivel de ruido posee una normativa que determina los niveles admitidos y rechazados, lo cual facilita las acciones a los empresarios y por parte de los inspectores de trabajo; mientras que para los factores de riesgo psicosocial no tienen una normativa clara respecto a las acciones que las empresas deben ejecutar para garantizar la salud emocional de sus trabajadores (Moreno y Báez, 2010).

Están moderados por otros factores, los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador por sus propias características individuales y están mediados por la percepción, la experiencia, el comportamiento, el contexto familiar y social (Moreno y Báez, 2010).

Dificultad de intervención, la mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, cuentan con soluciones técnicas seguras para su intervención, por el contrario, las técnicas utilizadas por los factores psicosociales no resultan tan claras y sus efectos a medio y a largo plazo tampoco, lo que provoca resistencia en los responsables a intervenciones costosas (Moreno & Báez, 2010).

La OIT (2018) identifica cinco grupos de factores de riesgo psicosocial, detallados a continuación:

Exceso de exigencias psicológicas, cuando el trabajo requiere realizarse de manera rápida, sin permitir expresar opiniones y tomar decisiones difíciles. Las exigencias psicológicas se presentan por dos vertientes: una cuantitativa que se refiere al volumen

de trabajo, relacionado al tiempo disponible para ejecutar la tarea, y la vertiente cualitativa relacionada a las demandas emocionales y cognitivas del trabajo.

Falta de influencia y desarrollo en el trabajo, al no existir autonomía en la forma de realizar la tarea, cuando el trabajo no da apertura al desarrollo de habilidades y conocimiento y/o a falta de un horario que imposibilita la relación familiar.

Falta de apoyo y calidad de liderazgo, no recibe ayuda de superiores o compañeros, lo que provoca confusión entre las tareas e información inadecuada. Desde la perspectiva preventiva, al hablar de las relaciones sociales en el trabajo, infieren las circunstancias tales como, la posibilidad de relacionarse en el trabajo, ya que un trabajo en condiciones de aislamiento perjudica la salud y si el trabajo permite recibir ayuda para la ejecución de las tareas, ya sea de compañeros o jefes.

Doble presencia, cuando existe una incompatibilidad entre el entorno familiar y laboral, puesto que ambos exigen responsabilidades que deben asumirse de forma simultánea. Generalmente la doble presencia prevalece en el colectivo de mujeres, por lo que se asocia a síntomas cognitivos de estrés que afectan la salud mental de las trabajadoras.



Figura 1. Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Fuente: OIT, 2018.

Los factores de riesgos psicosociales se clasifican según el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA) en:

Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.

Carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.

Tiempo de trabajo: horarios extendidos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.

Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)

Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.

Relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.

Rol: ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.

Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.

Interacción casa-trabajo: problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias.

Es necesario remarcar que los factores psicosociales siempre están presentes en todo tipo de organizaciones, independientemente del sector, tamaño de la empresa o titularidad y en todo tipo de puestos de trabajo. Por consiguiente, ante una determinada condición psicosocial laboral adversa las reacciones serán características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.). Así, estas características personales cumplen un rol fundamental en la generación de problemas de esta naturaleza (CEPYME,2017).

A causa de la exposición a factores de riesgos psicosociales se pone de manifiesto los riesgos psicosociales, según definición de la Nota Técnica 443 (1978) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo de España (INSST), son las consecuencias

perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud especifica que los riesgos psicosociales con todos aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores (CEPYME,2017). Dicho de otra manera, el riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo y que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador con consecuencias considerables.

Se puede concluir que los riesgos psicosociales tienen sus raíces en el complejo ámbito de la organización del trabajo mismas generan consecuencias negativas para la salud, no siendo tan evidentes como los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, también pueden tener una notable relevancia manifestándose a través de problemas como el absentismo, la rotación de personal, los defectos de calidad o el estrés que, en conjunto, representan importantes costes tanto en términos de salud para las personas como económicos para la empresa (ISASTUR,2010).

Uno de los principales riesgos psicosociales es el **estrés laboral**, para lo cual la Comisión Europea en el año 2000 citado por el (INSHT, 2013) refiere que el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas, que presentan altos niveles de excitación y de angustia al no poder hacer frente a situaciones desfavorables suscitados en el entorno laboral. El estudio del estrés en la mayoría de los casos se ha centrado desde un punto de vista negativo, dejando de lado los efectos positivos que generar en las personas. González (2006) establece que si el trabajador tras un período adecuado de percepción y consideración se siente poseedor de fuerzas y recursos suficientes como para afrontar con éxito las tareas impuestas tendremos un caso de eustrés (estrés positivo), si por el contrario el trabajador se dará por vencido de antemano, el caso se deriva en una situación de distrés (estrés negativo).

Las consecuencias del estado de estrés laboral mantenidos en el tiempo se pueden agrupar en trastornos físicos: gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares, cefaleas, insomnio y falta de apetito; trastornos psicológicos: confusión, preocupación, mal humor, olvidos, falta de

control, trastornos del sueño, ansiedad, adicción a las drogas y alcohol, temblores y conductas impulsivas; y efectos sobre la organización: aumento del absentismo, siniestralidad, rotación elevada de los puestos de trabajo, falta de orden y limpieza, quejas de los clientes, falta de cooperación entre compañeros y disminución de la producción. (Hernández, 2017).

La **violencia en el trabajo**, en sus diferentes formas es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden importancia, mismo que hace referencia a todos aquellos incidentes a los que se encuentra expuesto el trabajador en donde es víctima de abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo. Generalmente se asocia la violencia física a las agresiones físicas (pegar, golpear, empujar) que se pueden suscitar entre compañeros dentro de la organización; sin embargo, es importante mencionar también como actos de violencia psicológica a los insultos, amenazas verbales y cualquier tipo de intimidación (Moreno y Báez, 2010). Consecuentemente, la exposición a estos tipos de violencia genera en el trabajador miedo y disminución en el rendimiento laboral.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020), mediante el Acuerdo Ministerial Nº MDT -2020-244, acuerda expedir el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y /o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el cual menciona que corresponde a las instituciones y entidades del sector público y privado, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Otro riesgo psicosocial de importancia es el **Mobbing** o acoso laboral que cada vez es más frecuente en nuestra sociedad, es una forma de agresión que puede manifestarse entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, en donde la víctima es humillada, ofendida y atacada varias veces por los demás trabajadores con la intención de atentar contra su dignidad y la salida de la organización de manera voluntaria o forzosa, cuyos efectos negativos recaen en la víctima manifestándose a nivel psicológico, físico, social y laboral (Moreno & Báez, 2010).

Actualmente uno de los riesgos eminentes en los trabajadores es el **burnout** que traducido al español significa síndrome del quemado o desgastado por circunstancias puntuales o características inherentes a la profesión o el trabajo, el cual genera en el trabajador una intensa demanda en el aspecto emocional. Mansilla (2009), refiere que es una patología derivada de la interacción del individuo con condiciones psicosociales nocivas del clima laboral y que es consecuencia de un estrés laboral crónico, caracterizado por un estado de agotamiento emocional, actitudes y comportamientos distantes frente al trabajo o hacia otras personas (despersonalización), y una sensación de ineficacia, baja realización personal y pérdida de habilidades para la comunicación.

En referencia a las consecuencias de los riesgos psicosociales ISASTUR (2010) sostiene que cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud, sin embargo si se produce un desequilibrio los efectos pueden ser variados, iniciándose con la insatisfacción en el trabajo, aparición de efectos psicológicos, reacciones de comportamiento, consecuencias psicofisiológicas e incluso incidentes y accidentes laborales.

Recordemos que el conjunto de los mencionados efectos psicológicos, alteraciones de comportamiento y consecuencias psicofisiológicas es lo que se denomina estado de estrés, es así que al mantener los factores psicosociales nocivos a lo largo del tiempo podría originar una disminución de las defensas psíquicas del trabajador, favoreciendo la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, entre otras y que pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.

Por consiguiente, las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal, familiar, social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. La O.I.T. clasifica los trastornos del comportamiento en: comportamientos activos: quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc. Comportamientos pasivos: resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco,

etc. De forma que se ha identificado que existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos que pueden ser de tipo cardiovascular (infartos), respiratorio (hiperactividad bronquial, asma), de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (psoriasis, neurodermatitis, alergias), endocrinológicos, musculo esqueléticos (dolor de espalda, contracturas) y relacionados con la salud mental. Consecuentemente estas condiciones psicosociales nocivas pueden generar distracciones, comportamientos inseguros, etc., y derivar en incidentes o accidentes (ISASTUR, 2010).

La evaluación de riesgos psicosociales es un proceso que implica la aplicación de una metodología que permita identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación laboral para eliminar o mitigar y establecer las medidas preventivas oportunas, sean estas relativas al clima organizacional y a los aspectos sociales y relativos al individuo. En muchos casos, la utilización combinada de varios métodos puede resultar la mejor opción para suplir carencias de un método u otro. Actualmente, se cuenta con varios métodos de evaluación, pudiendo elegir el más adecuado dependiendo de las características y tipo de empresa. La evaluación de los factores psicosociales es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas que a continuación se mencionan, (CD 513, Reglamento del Seguro General Riesgos del Trabajo IESS-2016):

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

La evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria en las normativas ecuatorianas y la elección del método depende, sobre todo, del factor de riesgo psicosocial a analizar.

Dentro de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales se describen los siguientes:

a) **Método Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21)) de evaluación de riesgos psicosociales. Versión 2, Año 2000, España.** Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhagen), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca. Existen tres versiones del método: corta, para empresas de menos de 25 trabajadores, media para más de 25 trabajadores y versión larga, destinada a investigación. Este instrumento conceptualiza las cuatro grandes dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones) de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añade la dimensión de doble presencia. Estas 21 dimensiones psicosociales tratan de cubrir la mayoría de los riesgos psicosociales que pueden existir en el mundo laboral.

b) **Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP), Año 2005, España.** Metodología basada en la especialización por áreas de actividad, pero con una estructura general común. La aplicación del cuestionario, el cual consta de treinta y cinco preguntas, tipo Likert, la visión del cuestionario buscará dar una toma panorámica integral del puesto de trabajo Existen distintas versiones del método, en función del sector de actividad que se pretenda evaluar: para la industria PSICOMAP, para el sector educativo EDUMAP, para la sanidad SANIMAP, para trabajos administrativos o de oficina OFIMAP, para teleoperadoras TELEMAP y para pyme PSICOPYME.

c) **Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social SUSESO/ISTAS21, 2016, Chile.** Fueron validadas dos versiones, la versión completa contiene en total 142 preguntas divididas en una sección general, con preguntas sobre salud, empleo, endeudamiento y ausentismo, y una sección específica con preguntas de riesgo

psicosocial agrupadas en 19 subdimensiones y 5 dimensiones, y la versión breve contiene 20 preguntas (una por subdimensión) agrupadas en las mismas 5 dimensiones del cuestionario completo, más las preguntas relativas a edad, sexo y aquellas que permiten identificar las unidades de análisis. El cuestionario, en cualquiera de sus versiones, debe aplicarse a la totalidad de los trabajadores del lugar de trabajo, incluyendo a los trabajadores temporales.

d) **Método de evaluación de Factores Psicosociales (F-PSICO) Versión 4.0, Año 2018, INSST-España**. La herramienta que aprovecha los avances informáticos presentada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). el método se basa en la valoración de 9 factores, para lo cual emplea un cuestionario como técnica para la recolección de información conformado por 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89 en total. Esta herramienta mantiene la estructura factorial y baremación de la versión FPSICO 3.1 y sigue respondiendo a los objetivos técnicos, funcionales, de contenido, de presentación y manejo que figuran en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

e) **Cuestionario de evaluación Psicosocial en espacios laborales. Ministerio del Trabajo, Año 2018, Ecuador.** Propuesto por el Ministerio del Trabajo en octubre de 2018, para ser aplicado en empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores, no es de aplicación obligatoria ya que la empresa puede seleccionar otro instrumento de evaluación. El cuestionario está diseñando por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones psicosociales.

f) **Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, 2019, Colombia.** Permiten establecer el nivel de riesgo en una escala de cinco categorías, dígase: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. Los instrumentos son básicamente tres cuestionarios que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semi estructuradas y guía para grupos focales.

1.2 Antecedentes (Revisión de estudios previos)

Los aspectos psicológicos en el trabajo han sido objeto de investigación desde al menos el decenio de los cincuenta (Krause, 1998; Morales-Soto, Nelson; Alfaro-Basso, Daniel; Gálvez-Rivero, 2010). En un principio, los psicólogos se concentraron principalmente en los obstáculos encontrados por los trabajadores en relación con su adaptación y adecuación al entorno de trabajo, más que en las características potencialmente peligrosas que el lugar de trabajo pueda tener para los trabajadores (Benavides et al., 2002; Issever, Onen, Sabuncu, & Altunkaynak, 2002).

Un estudio realizado por la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el trabajo en el año 2011, confirma que los conductores de transporte terrestre son unos de los rubros económicos más afectados por estrés laboral, manifestándose en un 33,3%, al ser comparado con otras actividades económicas que alcanzan el 23,7% (Silva, Lefio, Marchetti, & Benoit, 2014).

Camacho (2013) en su estudio a 159 conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito (Trolebus), mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21, determina que los peligros psicosociales más comunes en los conductores son: el control de los tiempos a disposición con el 87,5 %, exigencias psicológicas cognitivas 73,15 %, influencia 72,8 %, previsibilidad 67,3 %, posibilidad de relación social 64,2 %, inseguridad sobre el futuro 59,1 %, exigencias psicosociales 52,5 %, y estima por el puesto de trabajo con el 50,7 %.

En la valoración de riesgos psicosociales realizada por Lara (2019) en 58 conductores de taxis, a través del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, FPSICO, versión 3.1; y los resultados reflejaron que los conductores tuvieron un nivel de exposición de "riesgo muy elevado", superior al 15%,en tres factores: Tiempo de trabajo (TT) 17%; Demandas psicológicas (DP) 33%; y, Participación / Supervisión (PS) 22%. Del total de conductores encuestados el 91% corresponde a hombres y el 9% a mujeres, y el 50% de ellos se sitúan entre los 31 y 45 años.

Fernández, J., & Lorenzo, C. (2019), en su investigación de valoración de Factores Psicosociales realizada a una muestra de 150 conductores, utilizando la versión media del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21), obteniendo la prevalencia de 5 dimensiones que están por encima del 50% (n=150), ritmo de trabajo (89,30%), conflicto de rol (82,70%), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (68%) y finalmente las exigencias emocionales (66,70%) . Finalmente, la investigación señala que del total de 150 conductores, el (40,7% n=61) de los conductores tiene una edad comprendida entre 31 y 40 años y el (26.0% n=39) mayor a los 50 años.

El proceso de evaluación de riesgos psicosociales realizado por Lara, A. , Lara, N., Velastegui, R. S., & Pullas, P. S. (2020), se enmarcó en la aplicación del cuestionario Fpsico 4.0, a una población de 341 conductores de cuatro cooperativas de transporte, obteniendo la prevalencia del factor participación / supervisión (66,9%); mientras que los factores tiempo de trabajo (47,2%) y relaciones y apoyo social (41,1%). Por otro lado, en condiciones favorables, están los factores: interés por el trabajador (94,4%); variedad / contenido (84,2%); autonomía (74,2%); y, desempeño de rol (65,7%). Del total de la población el 100% son hombres, con edades comprendidas entre 18 a 30 años (17%), 31 a 40 años (30,79%), 41 a 50 años (34,9%) y 51 a 65 años (15,84%).

Los factores de riesgos psicosociales en choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” de la provincia de Esmeraldas evaluado por Barrezueta (2020), refiere que aplicó un diseño metodológico el cual le permitió dar un enfoque cuantitativo, teniendo una investigación de carácter exploratorio, explicativa y bibliográfica, haciendo uso de la aplicación de cuestionario del Ministerio de Trabajo, obteniendo la prevalencia de 4 dimensiones, es así que la dimensión de liderazgo, se establece un nivel alto al 100%, las dimensiones de carga y ritmo de trabajo se presenta riesgo alto con un 98%; en relación a la dimensión de desarrollo de competencias se establece el 69% un riesgo alto y en la dimensión acoso laboral el 89% tienen un nivel de riesgo alto.

1.3 Fundamentación legal

La legislación vigente en el Ecuador en gestión de riesgos laborales está contenida en cuerpos legales tanto internacionales como nacionales, debidamente jerarquizados y sistematizados manteniendo un orden jurídico, así:

Constitución de la República del Ecuador (2008)

En el Art. 326 refiere a que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Según el Art. 394, el Estado garantizará la libertad de transporte terrestre, aéreo, marítimo y fluvial dentro del territorio nacional, sin privilegios de ninguna naturaleza. La promoción del transporte público masivo y la adopción de una política diferenciada de transporte serán prioritarias. El Estado regulará el transporte terrestre, aéreo y acuático y las actividades aeroportuarias y portuarias.

Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005)

En el Art.11, Literal b, establece la necesidad de realizar la vigilancia epidemiológica ocupacional en todas las empresas u organizaciones a través de un mapa de riesgo, en la cual se identifique y evalúe los riesgos presentes en las actividades laborales con la finalidad de planificar en forma adecuada las acciones preventivas. En el Art. 12 los empleadores deben generar estrategias específicas que incorporen las medidas preventivas según el puesto de trabajo, para así garantizar un nivel alto de protección de seguridad y salud. Asimismo, se realizarán exámenes periódicos de acuerdo con los riesgos expuestos en el trabajo.

Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005)

En el Art. 1, determina que la gestión técnica debe estructurarse a través de la identificación, medición, evaluación, control y seguimiento de los factores de riesgo laborales

Código de Trabajo (2005)

En el artículo 42 de código de trabajo, refiere a que son obligaciones del empleador el instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; así como también indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código e inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, (2014)

Según el artículo 1: La ley tiene por objeto organizar, planificar, fomentar, regular, modernizar y controlar el Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, con el fin de proteger a las personas y bienes que se trasladan de un lugar a otro por la red vial del territorio ecuatoriano, consiguiendo de esta manera contribuir al desarrollo socio-económico del país en aras de lograr el bienestar general de los ciudadanos.

En el artículo 52, menciona que el Estado garantizará la prestación del servicio de transporte público en forma colectiva y/o masiva de personas y bienes, dentro del territorio nacional, haciendo uso del parque automotor ecuatoriano; mientras que en el artículo 68 refiere a que el servicio de transporte público interprovincial es

aquel que opera, bajo cualquier tipo, dentro de los límites del territorio nacional. La celebración de los contratos de operación será atribución de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y su Reglamento.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (D.E. 2393) (1986)

Establece que son obligaciones de los empleadores de acuerdo con el Art. 11, numeral 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad; numeral 8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo; numeral 9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa; numeral 10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos; numeral 12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos se apliquen en el ámbito de la empresa.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo IESS. Resolución C.D. 513 (2016)

Según el Art. 55, las empresas deben implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, haciendo énfasis en la identificación de peligros, medición y evaluación de factores de riesgo (químico, físico, biológico, ergonómico, psicosocial, entre otros), así como también del control operativo integral, vigilancia de la salud y ambiente laboral y aplicación de evaluaciones periódicas.

Acuerdo Ministerial Nº MDT-2015- 0262 Acuerdo para Regular las Relaciones de Trabajo Especiales del Sector del Transporte Terrestre de Pasajeros y de Carga, en todas sus Modalidades

Acuerdo para Regular las Relaciones de Trabajo Especiales el Sector del Transporte Terrestre de Pasajeros y de Carga, en todas sus modalidades. En el artículo 2, numeral 1. Tiempo de Trabajo, se refiere al período que comprende el inicio hasta el final de una determinada operación de transporte terrestre de pasajeros y cumple sus funciones relacionada a la actividad que incluye:

a) El tiempo dedicado directamente a la conducción.

b) Tiempos de espera de carga, descarga y despacho.

c) Períodos de espera por congestión vehicular accidentes en las rutas o actividades de tipo administrativo vinculadas con la actividad.

En el artículo 2, numeral 2) Períodos de disponibilidad: Se refiere a los periodos de pausa o descanso, el trabajador deberá conocer con antelación estos períodos y su previsible duración antes de la salida a su viaje. Lo recomendable es cada dos horas de conducción realizar pausas y descansar. Se establece que el trabajador en ningún caso puede manejar más de cinco horas continuas, por lo cual después de las cuales debe tener un descanso cuya duración mínima debe ser de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tiene derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima es de 24 minutos por hora conducida.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

En el Art. 9, del Programa de prevención de Riesgos Psicosociales, establece que en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad

Laboral, mismo que deberá contener acciones que fomenten una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; para lo cual programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo, caso contrario según el Art. 10 las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas vigentes emitidas por el Ministerio del Trabajo; mientras que para el caso de las instituciones públicas del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren de acuerdo, de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

El tipo de investigación que de desarrollo es cuantitativo, de conformidad con el método que se emplea para la recolección y manejo de datos basados en instrumentos estandarizados.

El alcance del estudio fue descriptivo, el cual permitió evaluar las condiciones laborales y escenarios en su contexto, interactuando con ellas de forma natural y procurando no afectar al comportamiento de éstas para no condicionar su forma de pensar o actuar, es decir sin intervenir o manipular el factor de estudio.

El diseño de investigación es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

Por otro lado, también es una investigación documental, ya que en primera instancia se inicia con la revisión de documentos y bibliografía; es no experimental, en vista que no existió manipulación de la variable ni del objeto de estudio.

2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

Las dimensiones e indicadores que se utilizaron como herramientas en la operacionalización de las variables (Tabla 1), son las definidas en el Cuestionario evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de trabajo del Ecuador (2018).

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Factores de Riesgo Psicosocial	Son características de las condiciones de trabajo y concretamente de la organización del trabajo, nocivos para la salud fisiológica, emocional, cognitiva y conductual (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2014)	Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo Cuestionario estructurado por 58 items que evalúa 8 dimensiones psicosociales.	Cargo y ritmo de trabajo	Aceptación de las solicitudes y requerimientos que piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).
				Decisión sobre el ritmo de trabajo en las actividades
				Estrés causado por las actividades y/o responsabilidades asignadas
				Tiempo para realizar todas las actividades encomendadas dentro de la jornada laboral.
			Desarrollo de competencias	Posesión de los conocimientos, habilidades y destrezas suficientes para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado el trabajador
				Aprendizaje de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas del resto de compañeros
				Existencia de un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores
				Existencia de evaluación objetiva y periódicamente las actividades que realizan los trabajadores
			Liderazgo	Reconocimiento y crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logra sus objetivos
				El jefe dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo
				El jefe establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de las funciones o actividades de los trabajadores
				El jefe interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando los trabajadores tienen demasiado trabajo que realizar
				El jefe brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajo
				El jefe pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos
			Margen de acción y control	En el trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
				Se les permite a los trabajadores realizar el trabajo con colaboración de sus compañeros de área u otras
				La opinión de los trabajadores es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de las actividades o cuando exista cambio en sus funciones
				Permiso para aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo

			Organización del trabajo	Las formas de comunicación en el trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión
				Se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa/ institución a todos los trabajadores y servidores
				Se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
				Existe la planificación de reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
				Las metas y objetivos en el trabajo son claros y alcanzables
				Siempre hay disponibilidad de tareas y actividades a realizar en la jornada y lugar de trabajo
			Recuperación	Después del trabajo queda la suficiente energía como para realizar otras actividades
				Se permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía durante la jornada laboral
				Se dispone de tiempo para reflexionar sobre el desempeño y exigencias laborales
				El horario y jornada de trabajo se ajusta a las expectativas de los trabajadores y a las exigencias laborales
				Todos los días se descansa lo suficiente y se cuenta con la energía para iniciar el trabajo
			Soporte y apoyo	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas
				Existe sentimiento de compañerismo y bienestar con los colegas
				Se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad
				Se brinda ayuda técnica y administrativa a los trabajadores cuando lo requieren
				Se tiene acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación
				Existe un trato equitativo, indistintamente de la edad que tengan
				Las directrices y metas que se autoimponen los trabajadores, las cumplen dentro de la jornada y horario de trabajo
				Existe un buen ambiente laboral
				Los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades
				Los trabajadores se sienten aceptados y valorados

				Los espacios y ambientes físicos en el trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad
				El trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causar daño
				En el trabajo se siente estabilidad a pesar de los cambios que se presentan
				En el trabajo no existen conductas sexuales que afecten la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores
				El trabajo realizado no causa efectos negativos a la salud física y mental de los trabajadores
				Facilidad para relajarse cuando no se está trabajando
				Problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo
				Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se utilizan para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes y enfermedades profesionales
				El trabajo está libre de acoso sexual
			Otros puntos importantes Acoso laboral, Acoso Sexual Adicción al Trabajo, Condiciones del Trabajo, Doble Presencia, Estabilidad Laboral y Emocional, Salud Auto percibida.	En el trabajo se permite solucionar los problemas familiares y personales
				El trabajo está libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre las personas
				Se tiene un equilibrio y se separa bien el trabajo de la vida personal
				Sentimiento de orgullo de trabajar en la empresa o institución
				En el trabajo se respeta la ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual de todos
				El trabajo y los aportes que realizan los trabajadores son valorados y les generan motivación
				Libertad de culpa cuando no se está trabajando en algo
				En el trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio
				No pensar en el trabajo durante el tiempo libre
				Estado físico y mental saludable
EDAD	Se refiere a las diferentes etapas en el ciclo de vida de una persona (ACNUR, 2008).	Datos Sociodemográficos	Conformado por 1 pregunta con opción libre de respuesta.	¿Cuántos años tiene?

Elaborado por: Ana Remache

2.3 Población y muestra

La población de la presente investigación está constituida por 39 conductores profesionales que laboran en la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres", ubicada en la Parroquia de Píntag en la ciudad de Quito, pero en razón de que el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró emergencia sanitaria debido a la pandemia de coronavirus COVID-19 y el gobierno ecuatoriano decretó medidas de restricción para prevenir la propagación del virus; en las fechas del 09 al 12 de septiembre de 2020 en las que se realizó la evaluación, se encontraban laborando 24 conductores profesionales del total de la cooperativa.

2.4 Técnicas e instrumentos

Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales - Ministerio del Trabajo de Ecuador 2018. El cuestionario fue aplicado para determinar su validación en 4.346 empresas de todas las actividades económicas del país, del análisis estadístico se obtuvieron los resultados de Alfa de Cronbach del instrumento: 0,967 (nivel de confiabilidad alto) y por dimensión: valores desde 0,806 a 0,904 (Nivel de confiabilidad alto para las 8 dimensiones); respecto a la validez todos los ítems se encuentran sobre 0,30 en el coeficiente de Pearson. Las preguntas del cuestionario fueron realizadas utilizando una terminología sencilla y concisa, las elecciones de respuestas fueron realizadas tomando en cuenta la escala de Likert, con 4 opciones de respuesta que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, asignándole a cada opción una puntuación de 1 a 4.

Tabla 2. *Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

El cuestionario consta de 58 preguntas que requiere de un tiempo de entre 15 a 20 min para completarlo, el mismo permite evaluar factores de riesgo psicosocial, es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador, proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial. A continuación, se detallan las dimensiones psicosociales del cuestionario:

Tabla 3. *Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial -Ministerio de Trabajo del Ecuador*

Dimensiones	**Definición**
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales
Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
Doble presencia (laboral –familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza.

Fuente*:* Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Para determinar el nivel de riesgo general, se realiza una sumatoria de los resultados alcanzados en cada una de las dimensiones, posteriormente el Excel de tabulación del cuestionario, convierte la sumatoria, en porcentajes para cada uno de los niveles de riesgo, y el resultado obtenido se interpreta de la siguiente manera:

Tabla 4 *Interpretación de resultados*

NIVEL DE RIESGO
BAJO. - El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
MEDIO. - El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
ALTO. - El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

2.5 Análisis de datos

Para analizar los datos de la presente investigación, se estableció con base en las respuestas obtenidas en la evaluación los siguientes grupos etarios: de 35 a 43 años, de 44 a 52 años y más de 53 años.

Se utilizó la herramienta Excel evaluación de riesgo psicosocial, socializada por el Ministerio del Trabajo (2018); en la pestaña tabulación de datos se ingresa las

respuestas de los trabajadores por cada ítem del cuestionario con la finalidad de obtener un resultado final e interpretar los resultados.

Para identificar los factores de riesgo psicosocial, se consideró el valor total obtenido de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en los niveles de riesgo medio y alto las dimensiones del 1 al 7. Los resultados en nivel de riesgo medio y alto en la dimensión 8. (Otros puntos importantes) se los interpretará como punto de partida para establecer nuevas evaluaciones utilizando cuestionarios más específicos, según lo establecido en la guía de aplicación e interpretación del cuestionario.

Para definir el grupo etario con mayor nivel de riesgo psicosocial, se obtendrá un valor total a través de la sumatoria de los porcentajes obtenidos en nivel de riesgo medio y alto.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

De los 24 conductores profesionales de la Cooperativa de transporte en camionetas “Las Cumbres”, existe una prevalencia del 87,5% de población masculina con relación al 12,5% de población femenina.

En relación a la edad de los conductores profesionales evaluados, se observa en la tabla 5, la distribución según los grupos etarios, el 41,6% con 10 trabajadores de 35 a 43 años, seguido del 37,5% con 09 trabajadores de 44 a 52 años.

Tabla 5. *Conductores profesionales según edad. Cooperativa “Las Cumbres”*

Edad, Años	Nº de Trabajadores	%
35-43	10	41,6
44-52	9	37,5
≥53	5	20,8

1 Elaborado por: Ana Remache

3.1 Resultados Factores de Riesgo Psicosocial según grupo etario

En la tabla 6, los factores de riesgo psicosocial a través de la sumatoria de riesgo medio y alto identificados en los conductores profesionales con un rango de edad de 35 a 43 años corresponden a: Soporte y Apoyo (80%), Desarrollo de Competencias (70%), Margen de acción y control (70%), Organización del Trabajo (70%) y Liderazgo (60%). Los resultados obtenidos en Dimensión 8. Otros puntos importantes requieren según prioridad una evaluación puntual en acoso sexual, acoso laboral, doble presencia y estabilidad laboral y emocional.

Tabla 6. *Factores de riesgo psicosocial grupo etario 35 a 43años. Cooperativa "Las Cumbres"*

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL GRUPO ETARIO 35 A 43 AÑOS				
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	**RIESGO BAJO**	**RIESGO MEDIO**	**RIESGO ALTO**	**Sumatoria RM +RA**
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	**70%**	30%	0%	**30%**
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	30%	70%	0%	**70%**
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%	60%	0%	**60%**
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	30%	60%	10%	**70%**
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30%	70%	0%	**70%**
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	**70%**	20%	10%	**30%**
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	20%	70%	10%	**80%**
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
8.1.: ACOSO DISCRIMINATORIO	40%	50%	10%	**60%**
8.2.: ACOSO LABORAL	30%	50%	20%	**70%**
8.3.: ACOSO SEXUAL	30%	50%	20%	**70%**
8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO	90%	10%	0%	10%
8.5.: CONDICIONES DEL TRABAJO	50%	40%	10%	**50%**
8.6.: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	50%	50%	0%	**50%**
8.7.: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	50%	50%	0%	**50%**
8.8.: SALUD AUTO PERCIBIDA	80%	20%	0%	20%

Fuente: Excel de tabulación Conductores profesionales Cooperativa "Las Cumbres".

En la tabla 7, se observa los factores de riesgo psicosocial identificados en los conductores profesionales con un rango de edad de 44 a 52 años, con base en la sumatoria de los resultados de riesgo medio y alto requieren intervención las siguientes dimensiones: Soporte y Apoyo (78%), Liderazgo (67%), Desarrollo de Competencias (44%) y Organización del Trabajo (33%). Los resultados obtenidos en la dimensión 8. Otros puntos importantes requieren según prioridad una evaluación puntual en acoso laboral, acoso sexual, condiciones del trabajo, doble presencia y estabilidad laboral y emocional.

Tabla 7. *Resultados Factores de riesgo psicosocial grupo etario 44 a 52 años. Cooperativa "Las Cumbres"*

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL GRUPO ETARIO 44 A 52 AÑOS				
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	**RIESGO BAJO**	**RIESGO MEDIO**	**RIESGO ALTO**	**Sumatoria RM +RA**
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	78%	22%	0%	22%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	56%	44%	0%	**44%**
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	33%	56%	11%	**67%**
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	89%	11%	0%	11%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	67%	33%	0%	**33%**
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	89%	11%	0%	11%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	22%	78%	0%	**78%**
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
8.1.: ACOSO DISCRIMINATORIO	78%	22%	0%	22%
8.2.: ACOSO LABORAL	44%	56%	0%	**56%**
8.3.: ACOSO SEXUAL	67%	22%	11%	**33%**
8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO	89%	11%	0%	11%
8.5.: CONDICIONES DEL TRABAJO	67%	33%	0%	**33%**
8.6.: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	67%	33%	0%	**33%**
8.7.: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	67%	33%	0%	**33%**
8.8.: SALUD AUTO PERCIBIDA	78%	22%	0%	22%

Fuente: Excel de tabulación Conductores profesionales Cooperativa Las Cumbres.

Los resultados de los conductores profesionales evaluados del grupo etario igual o mayor a 53 años se evidencian en la tabla 8, los factores de riesgo psicosocial que requieren intervención corresponden a Margen de Acción y Control (60%) y Soporte y Apoyo (40%) requieren intervención. Los resultados obtenidos en la Dimensión 8. Otros puntos importantes requieren según prioridad una evaluación puntual en acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, condiciones del trabajo y doble presencia.

Tabla 8. *Resultados Factores de riesgo psicosocial grupo etario ≥ 53años. Cooperativa "Las Cumbres"*

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL GRUPO ETARIO ≥ 53AÑOS				
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	**RIESGO BAJO**	**RIESGO MEDIO**	**RIESGO ALTO**	**Sumatoria RM +RA**
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	80%	20%	0%	20%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	20%	0%	20%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%	60%	0%	**60%**
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	80%	20%	0%	20%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	80%	20%	0%	20%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	60%	40%	0%	**40%**
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
8.1.: ACOSO DISCRIMINATORIO	60%	40%	0%	**40%**
8.2.: ACOSO LABORAL	40%	40%	20%	**60%**
8.3.: ACOSO SEXUAL	60%	40%	0%	**40%**
8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%	0%	0%	0%
8.5.: CONDICIONES DEL TRABAJO	60%	40%	0%	**40%**
8.6.: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	60%	40%	0%	**40%**
8.7.: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	80%	20%	0%	20%
8.8.: SALUD AUTO PERCIBIDA	100%	0%	0%	0%

Fuente: Excel de tabulación Conductores profesionales Cooperativa "Las Cumbres".

En la Tabla 9, se observa que el factor de riesgo psicosocial con mayor prevalencia en los grupos etarios corresponde a Soporte y Apoyo, afectando al 80% de los conductores profesionales de 35 a 43 años, al 78% del grupo etario de 44 a 52 años y al 40% de igual o mayor a 53 años. El segundo factor de riesgo psicosocial identificado corresponde a Margen de Acción y control, el 70% del grupo etario de 35 a 43 años se encuentra en nivel de riesgo, seguido del grupo etario de igual o mayor a 53 años con el 60%. El tercer factor de riesgo psicosocial es Desarrollo de Competencias, identificado en el 70% de los conductores profesionales de 35 a 43 años y en el 44% del grupo etario de 44 a 52 años.

El cuarto factor de riesgo psicosocial identificado corresponde a la Organización del trabajo afectando únicamente a los conductores profesionales de 35 a 43 años con el 70%. Finalmente, el quinto factor de riesgo psicosocial es Liderazgo identificado en el 60% de los conductores profesionales de 35 a 43 años y en el 67% del grupo etario de 44 a 52 años. Los resultados evidencian que el grupo etario de 35 a 43 años de los conductores profesionales evaluados experimenta mayor cantidad de factores de riesgos psicosociales.

Tabla 9. *Prevalencia de Factores de riesgo psicosocial según grupo etario*

Factores de Riesgo Psicosocial que requieren intervención. Conductores profesionales /Cooperativa de Transporte "Las Cumbres"		
GRUPOS ETARIOS		
35 a 43 años (total trabajadores 10)	**44 a 52 años (total trabajadores 09)**	**igual o mayor a 53 años (total trabajadores 05)**
Soporte y apoyo (80%)	Soporte y Apoyo (78%)	Margen de acción y control (60%)
Organización del Trabajo (70%)	Liderazgo (67%)	Soporte y Apoyo (40%)
Desarrollo de competencias (70%)	Desarrollo de Competencias (44%)	
Margen de acción y control (70%)		
Liderazgo (60%)		

Fuente: Excel de tabulación conductores profesionales de la Cooperativa "Las Cumbres"

Según los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia identificados en los conductores profesionales de la Cooperativa en camionetas "Las Cumbres", se establecen las siguientes medidas correctivas:

Soporte y Apoyo, definido como todas aquellas acciones que realizan los jefes y compañeros de trabajo, para ayudar en la solución de los problemas e imprevistos que se presentan en las actividades diarias.

- Mejorar los canales de comunicación que existen para trabajadores y jefes, para solventar los imprevistos de trabajo generados en la cooperativa.
- Realizar con el personal reuniones en forma periódica, para solventar errores en las actividades, reforzar o corregir los procedimientos de trabajo, aclarar comentarios o rumores, explicar las consecuencias para la empresa por los errores cometidos por los trabajadores, escuchar y analizar las propuestas de mejoras que propongan los trabajadores y analizar cualquier tema que se considere importante.

- Realizar una retroalimentación a los trabajadores que cometan errores en sus actividades, con la finalidad de corregir los procedimientos de trabajo errados que estén ejecutando.
- Desarrollar una conducta de reconocimiento hacia las metas o tareas cumplidas por parte de los trabajadores.
- Modificar la política de memos o llamados de atención ante incumplimientos de los trabajadores, escuchar al trabajador sobre las causas de su incumplimiento, corregir errores y reforzar el compromiso de trabajo en equipo.
- Capacitar a los trabajadores y jefes sobre técnicas de manejo ante los problemas generados por motivos laborales, para evitar el aparecimiento de conflictos.
- Fomentar el apoyo social entre los trabajadores, considerar las siguientes sugerencias:
    - Habilitar lugares y momentos en que puedan encontrarse los trabajadores
    - Mejorar el apoyo social que los trabajadores reciben de sus compañeros (apoyo para ejecutar el trabajo, asistencia técnica y material, sensibilidad a los problemas personales, etc.)
    - Adoptar procedimientos para que los trabajadores tengan la posibilidad de comunicarse con otro en cualquier momento.
    - Fomentar las conversaciones informales.

Margen de Acción y Control, esta dimensión abarca la participación que tienen los trabajadores en la toma de decisiones sobre su trabajo, los horarios, métodos y normas de trabajo, etc.

- Brindar a los trabajadores la oportunidad de opinar, sugerir, informar; sobre aspectos laborales, personales y procedimientos de trabajo; es importante considerar que la falta de participación de los trabajadores influye en la satisfacción laboral.
- Definir y comunicar claramente el nivel de participación que se otorga a los distintos miembros de la organización y en que ámbitos se puede opinar y en cuales decidir.
- Permitir la participación de los trabajadores en temas relacionados a: introducción de cambios en equipos y materiales, métodos y normas de trabajo y en temas de prevención de riesgos laborales.

- Analizar los medios existentes en la empresa para canalizar la participación de los trabajadores (buzones, reuniones periódicas, encuestas, etc.); revisar si: ¿son adecuados, ágiles, eficaces?, ¿qué aspectos podrían mejorarse?, ¿sería preciso crear nuevos canales de participación?
- Fomentar el respeto a la opinión entre compañeros de trabajo.
- Mejorar el control del cumplimiento de acuerdos adquiridos durante reuniones entre conductores y dirigentes, referente a horarios y grupos de trabajo en las paradas disponibles con la finalidad de prestar el servicio en todo momento.

Desarrollo de Competencias, definida como la oportunidad que tienen los trabajadores para desarrollar sus destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes, etc., en el trabajo.

- Examinar las tareas que realizan los trabajadores con la finalidad de establecer perfiles del puesto; brindarles variedad, permitirles la toma de iniciativas, creatividad, aprendizajes; para lo cual se debe considerar: condiciones ambientales, horarios irregulares, tareas repetitivas y monótonas, trabajos muy sencillos, etc.
- Evitar un exceso de memorización, facilitando la consulta de datos cuando sea necesario
- Clasificar las habilidades requeridas en las actividades en competencias técnicas, competencias interpersonales y competencias de negocio, con la finalidad de abordarlas de manera estratégica y efectiva.
- Priorizar las competencias en las que tienen debilidades los trabajadores y que puedan estar afectando directamente el proceso general de la empresa. Se trata de aprender a través de la observación de los otros y de la transferencia de información dentro del propio equipo.
- La rotación de puestos de trabajo y el entrenamiento cruzado permiten aprender nuevas habilidades desde una posición y una perspectiva diferentes
- Realizar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo en relación con complejidad, tiempo de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades y límites del trabajador.
- Formar e informar al personal para aprender a manejar situaciones difíciles, manejo de las emociones con los compañeros, jefes y usuarios que se pueden presentar en la realización de sus actividades.

- Identificar tareas repetitivas o duplicadas entre los diferentes puestos de trabajo, para optimizar las funciones, mejorar la productividad y generar sentimientos de pertenencia entre los trabajadores, reduciendo el origen de los conflictos.

Liderazgo, involucra las características personales y habilidades de los jefes para dirigir, coordinar, retroalimentar, apoyar y reconocer logros de los trabajadores, entre otros.

- Fomentar el apoyo de los jefes con los trabajadores, considerar las siguientes recomendaciones:
    - Habilitar lugares y momentos en que puedan encontrarse con los jefes.
    - Mejorar el apoyo social que los trabajadores reciben de los jefes (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica, sensibilidad a los problemas personales, etc.)
    - Fomentar las conversaciones informales.
    - Organizar, al inicio de cada jornada, unas breves reuniones de trabajo para repartir instrucciones, intercambiar planes de trabajo del día y fomentar preguntas y respuestas.
    - Asignar tareas grupales, con la finalidad de integrar al equipo de trabajo.
    - Se recomienda elaborar un programa de formación vivencial (teórico práctico) para los jefes, con técnicas de inteligencia emocional y psicología positiva, para lo cual se considerarán las siguientes temáticas:
    - Comunicación en forma positiva.
- Reconocer y Atender las necesidades emocionales.
- Desarrollar el contagio emocional fomentar relaciones auténticas (practico con el ejemplo)
- Toma de decisiones transparentes y de confianza.
- Permitir permisos durante la jornada de trabajo, para la atención de asuntos personales.
- Interesarse por los problemas familiares que pueda tener el trabajador.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Actualmente el fomento de la salud de los trabajadores, frente a los factores de riesgo laboral, ha despertado un creciente interés en las organizaciones a nivel nacional e internacional, siendo su único objetivo proteger al trabajador de los diferentes factores de riesgo presentes en el desempeño de sus actividades diarias; en lo que respecta al sector de la transportación, los conductores profesionales de carga liviana están expuestos a extensas horas de manejo provocando cansancio y fatiga, congestión vehicular por el tráfico, falta de descanso debido a los horarios de trabajo irregulares, exposición a violencia verbal y en ocasiones física por parte de los usuarios, entre otros; estas condiciones laborales convierten a los conductores profesionales en un grupo expuesto a factores de riesgo psicológico, razón por la cual se analizó en los conductores profesionales de la cooperativa en camionetas "Las Cumbres" de la Ciudad de Quito, la mayor prevalencia de los factores de riesgo psicosocial según los grupos etarios establecidos de 35 a 43 años, 44 a 52 años e igual o mayor a 53 años.

Como resultado del estudio realizado en los conductores profesionales de la cooperativa en camionetas "Las Cumbres" de la Ciudad de Quito, se determinó que en el grupo etario de entre 35 a 43 años prevalecen cinco factores de riesgo psicosocial: soporte y apoyo (80%), organización del trabajo (70%), desarrollo de competencias (70%), margen de acción y control (70%) y liderazgo (60%); mientras que en el grupo etario de entre 44 a 52 años los factores de riesgo psicosocial que prevalecen son el Soporte y apoyo (78%) y liderazgo (67%) y finalmente en el grupo etario de igual o mayor a 53 años únicamente prevalecen Margen de acción y control (60%) seguido por Soporte y apoyo (40%). Por lo tanto, se evidencia que existe mayor incidencia de factores de riesgo psicosocial sobre el grupo etario de entre 35 a 43 años con un impacto moderado a mediano plazo a efectos nocivos para la salud de conductores profesionales según lo determinado por la metodología del cuestionario aplicado en el estudio, en comparación con la investigación realizada por Barrezueta (2020) a conductores profesionales de transporte urbano haciendo uso de la aplicación de cuestionario del Ministerio de Trabajo, obtuvo la prevalencia de cuatro dimensiones con nivel de riesgo alto, es así que la dimensión de liderazgo, estableció con el 100%, las dimensiones de carga y ritmo de trabajo presentó con un 98%; en relación a la dimensión de desarrollo de competencias estableció con el

69% y en la dimensión acoso laboral con el 89% , por lo tanto se puede establecer que algunas de las dimensiones que prevalecen en los dos trabajos de investigación son similares. Consecuentemente por la exposición a una sobrecarga en sus jornadas de trabajo, que exceden a más de ocho horas diarias aparte de que trabajan por tiempos y turnos, esta situación incide que estén obligados a no tener una regularidad en sus horarios de comida promoviendo el desorden alimenticio y al no disponer de pausas para descansar, lo que les ha causado problemas de estrés y tensión

Con base en los datos obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales aplicado a los conductores profesionales de la cooperativa "Las Cumbres" con la prevalencia del 87,5% de población masculina con relación al 12,5% que corresponde a la población femenina; de ahí que el 41% de la muestra total se sitúan entre los 35 y 43 años. De manera similar en comparación con el estudio realizado por Lara (2019) del total de conductores encuestados el 91% corresponde a hombres y el 9% a mujeres, y el 50% de ellos se sitúa entre los 31 y 45 años. Además, la investigación de Fernández, J., & Lorenzo, C. (2019), señala que la mayor parte de conductores tiene una edad comprendida entre 31 y 40 años representado por el 40,7%. Por lo tanto, a nivel general de cooperativas de transporte se puede establecer que los conductores profesionales se encuentran mayoritariamente entre la edad de 31 y 45 años.

Es necesario mencionar que de los resultados obtenidos de los conductores profesionales de la cooperativa en Camionetas "Las Cumbres" en relación a la Dimensión 8. requieren según prioridad una evaluación puntual en acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, condiciones del trabajo y doble presencia, en vista que presentan un porcentaje considerable de la sumatoria de riesgo medio y alto, por las condiciones laborales a nivel interno y por parte de la ciudadanía a la que presta el servicio; en comparación y de manera similar con la investigación de Barrezueta (2020), en relación a otros puntos importantes, y en particular en lo que respecta al acoso laboral y discriminatorio también presentan un considerable porcentaje de conductores profesionales que están expuestos a un nivel de riesgo alto y medio respectivamente, ocasionado por las dificultades y trabas en el desarrollo del trabajo por parte de los socios con actitudes ofensivas y tratos ofensivos, groseros, violentos y hasta racistas de algunos usuarios a los conductores profesionales, que menoscaban su moral y dignidad.

Para finalizar se puede establecer que la presente investigación presenta un aporte al conocimiento con la identificación de la prevalencia de factores de riesgo psicosocial del conductor profesional de una cooperativa de transporte en camionetas, que servirá para mitigar conflictos de percepción de los conductores hacia su puesto de trabajo y resguardo de su integridad.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Como resultado de la aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios labores – Ministerio del Trabajo, en los conductores profesionales de la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" de la ciudad de Quito, se establecen las siguientes conclusiones:

- Para identificar los factores de riesgo psicosocial se establecieron los siguientes grupos etarios, de 35 a 43 años (10 conductores), 44 a 52 años (09 conductores) igual o mayor a 53 años (05 conductores); determinando que los conductores profesionales de 35 a 43 años de edad es el grupo con mayor número de factores de riesgo psicosocial correspondiente a las dimensiones Soporte y Apoyo, Organización del Trabajo, Desarrollo de Competencias, Margen de Acción - Control y Liderazgo; en el grupo etario de 44 a 52 años, se identificó las siguientes dimensiones en nivel de riesgo, Soporte - Apoyo, Liderazgo y Desarrollo de competencias, y finalmente en el grupo etario igual o mayor a 53 años, se evidencio las dimensiones Margen de Acción - Control y Soporte – Apoyo.

- Los factores de riesgo psicosocial que prevalecen en los grupos etarios corresponden a las dimensiones Soporte y Apoyo con el 80% para el grupo de 35 a 43 años, 78% para el grupo de 44 a 52 años y 40% para el grupo de igual o mayor a 53 años; adicionalmente en los grupos etarios de 35 a 43 años y de 44 a 52 años prevalecen los factores de riesgo psicosocial el Liderazgo y Desarrollo de Competencias; y en los grupos etarios de 35 a 43 años y mayor a 53 años prevalece el factor de riesgo psicosocial Margen de Acción y Control.

- Para mitigar los factores de riesgo psicosocial Soporte y Apoyo, Organización del Trabajo, Desarrollo de Competencias, Margen de Acción - Control y Liderazgo que prevalecen en los conductores profesionales evaluados, se establecen recomendaciones para que sean implementadas por la cooperativa de transporte de carga en camionetas "Las Cumbres" de la ciudad de Quito, puntualizando en mejorar los canales de comunicación entre conductores y dirigentes a través de

reuniones periódicas para solventar errores en el desarrollo de las actividades, reforzando y corrigiendo los procedimientos de trabajo; así mismo fomentando el apoyo entre compañeros para brindar asistencia técnica y sensibilidad a los problemas personales, entre otras acciones que ayuden a reducir o controlar los factores de riesgos psicosociales identificados.

5.2 Recomendaciones

- Realizar por parte de la dirigencia de la cooperativa de transporte de carga en camionetas “Las Cumbres” de la ciudad de Quito el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones establecidas, con el propósito de disminuir o mantener los factores psicosociales en riesgo bajo, a través de un control más eficiente con la implementación de medidas preventivas a corto plazo de unos (3 meses).

- Aplicar estrategias de acción específicas en la estructura organizacional para reducir los factores de riesgo que prevalece en los conductores profesionales de edades entre 35 y 43 años.

- Estructurar un plan de acción con base en las recomendaciones establecidas para mitigar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen en los grupos etarios establecidos dentro de la cooperativa de transporte de carga en camionetas “Las Cumbres” de la ciudad de Quito, las mismas que tendrán incidencia positiva en la población a la cual prestan el servicio de movilización o transporte.

- Promover en corto plazo actividades recreacionales rutinarias que permitan la interacción entre compañeros y dirigentes, con el objetivo de mejorar los lazos de comunicación para la implementación de mejoras para la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acuerdo Ministerial 82. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051.

Agencia Nacional de Tránsito. (2021). *Estadísticas de Siniestros de Tránsito*. Recuperado de https://www.ant.gob.ec/?page_id=2670#.

Aguirre, L. (2017,01 de marzo). Condiciones psicosociales y de salud general en una muestra de conductores de buses de transporte público de pasajeros. *Salud Pública*, 28-36. recuperado de https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.n0.16785

Arias, P. (2010). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Resolución Nº C.D. 333. Recuperado de: https://es.scribd.com/doc/58119109/RES-CD-333-REGLAMENTO-SART

Barrezueta, A. (2020). *Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en choferes Profesionales de la Compañía Alonso de Illescas del cantón Esmeraldas, año 2019* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Esmeraldas. Recuperado de https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2206.

Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta Sanitaria*. Recuperado de https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8

Bonilla, L. y Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista cubana de Salud y Trabajo*. Recuperado de http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/31/49.

Bravo, C., y Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Recuperado de https://www.semanticscholar.org/paper/Riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-y-

salud-en-de-en-Bravo-Nazar/119643ed487ad99bc55d559f6a964ed94c86d34a#citing-papers.

Bustos, H., Lefio, L., Pareto, N. y Marchetti, P. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. *Ciencia & Trabajo*, 16 (50), 67-74. Doi:10.4067/S0718-24492014000200002.

Camacho, J. (2013). *Desarrollo de un modelo de gestión para la evaluación de factores de riesgos psicosociales en los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito (Trolebús)* (tesis de pregrado).Escuela Politécnica Nacional, Quito. Recuperado de http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/7988.

Cárdenas, A. M. (2017). *Los problemas psicosociales en el desempeño laboral de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Pasajeros de Quito periodo abril- septiembre 2014* (tesis de pregrado), Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10438

Código de Trabajo Ecuador. Art 348. (2013). Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cordero, D. (2019). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los conductores de una institución pública del Ecuador, 2018* (tesis de pregrado), Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador. Recuperado de https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3238.

CEPYME (2017). Canal de comunicación en riesgos psicosociales. Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, F.S.P. Recuperado de http://prp.cepymearagon.es/.

Delgado, A. (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de http://www.uniminuto.edu/documents/968618/6599841/Los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+-+Dr.+Antonio+Delgado+Padial.pdf/bd53a8cc-0493-4eb0-9300-cfa4927fcbc8.

Fernández, J., & Lorenzo, C. (2019). *Factores de riesgo psicosocial: resultados de la aplicación de un instrumento en conductores de buses; servicio de transporte público urbanos en la ciudad de guayaquil* (tesis de posgrado), Universidad Espíritu Santo, Samborondón, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3035/1/ROMERO%20DI%20LORENZO%20Y%20SILVA%20FERNANDEZ.pdf.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=es.

González, D., Giachero, S., y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. Ciencias Psicológicas, 6(1), 75-87. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007&lng=es&tlng=es.

Granoble, M. (2018). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los conductores de transporte interprovinciales e Intercantonales caso de estudio de la cooperativa de transporte Pedro Carbo*, (tesis de pregrado), Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28250

Grau, M., & Maria Grau. (2010). Riesgos Ambientales en la Industria, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España. Recuperado de http://fullseguridad.net/wp-content/uploads/2017/07/Riesgos-ambientales-en-la-industria-Mario-Grau-R%C3%ADos.pdf.

Hernández, V. (2017). *Evaluación de los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los conductores profesionales* (tesis de pregrado). Universidad de Málaga, España. Recuperado de https://hdl.handle.net/10630/16077

Instituto de Seguridad Laboral. (2014). Enfermedad Profesional. Recuperado de https://www.isl.gob.cl/wp.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2004). Introducción a la prevención de riesgos laborales. Recuperado de http://istas.net/descargas/manualtprp.pdf

INSHT (2001a). Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ISASTUR (2010). Manual de Seguridad e Instrucciones de Seguridad. Recuperado de https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10.htm.

Issever, H., Onen, L., Sabuncu, H. H., & Altunkaynak, O. (2002). Personality characteristics, psychological symptoms and anxiety levels of drivers in charge of urban transportation in Istanbul. Occupational Medicine, 52(6), 297–303. Recuperado de https://doi.org/10.1093/occmed/52.6.297

Lara, A., Lara, N., Velastegui, R. y Pullas, P. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 355-362. Recuperado de https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1655/1660

Lara, A.(2019).Riesgos psicosociales emergentes: el caso de los conductores de taxis urbanos, Revista de Investigación Talentos. Recuperado de https://talentos.ueb.edu.ec/index.php/talentos/article/view/149/208

Lucero, M. (2016). INSteractua. Recuperado de http://insteractua.ins.gob.pe/2016/08/factores-de-riesgos-psicosociales-en-el.html.

Mansilla, F. (2009). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado de https://es.slideshare.net/FranCedeo/manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Recuperado de https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales emergentes e Introducción a la Evaluación. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf

Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025. Recuperado de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf

Ministerio de trabajo del Ecuador. (2008). *Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas*. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcci%C3%B3n-y-Obras-P%C3%BAblicas.pd

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244.* Recuperado de https://www.asobanca.org.ec/sites/default/files/Acuerdo%20Ministerial%20Nro.%20MDT-2020-244%20Protocolo%20de%20prevenci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%2

0de%20casos%20de%20discriminaci%C3%B3n%20y%20acoso%20laboral%20contra%20la%20mujer%20en%20los%20espacios%20de%20trabajo.pdf

Morales-Soto, N.; Alfaro-Basso, D.; Gálvez, W. A. (2010). Aspectos psicosociales y accidentes en el transporte terrestre. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 27(2), 267–272

Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. doi:10.4321/S0465-546X2011000500002

Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Recuperado de http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf.

Nogareda, C. y Almodóvar, A. (2006,19 de junio). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. *INSHT*. Recuperado de https://app.mapfre.com/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1031500.

OIT/OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo; Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales. *O.I.T.* Recuperado de https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm#C%C3%B3mo%20se%20define%20%C2%ABaccidente%20del%20trabajo%C2%BB

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La organización del Trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Recuperado de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anexo_OIT_3.pd

Organización Internacional del Trabajo (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang-- es/index.htm

Parra, M. (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. OIT. Recuperado de http: https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003.

Pérez, J. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo – Nota Técnica de prevención, 1-6. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699.

Poaquiza, P. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en conductores profesionales de una cooperativa en camionetas de la ciudad de Ambato* (tesis de pregrado), Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16653.

Reyna, L. (2021). *Riesgos psicosociales en socios y choferes de la cooperativa de taxis "Hotel del Mar" del cantón Esmeraldas año 2019* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2477.

Rivera, A., & Vargas, F. (2021). Factores de riesgos sociales que intervienen en la ocurrencia de accidentes de tránsito con vehículos livianos. Revista Publicando, 8(29), 94-101. doi.org/10.51528/rp.vol8.id2189.

Schneider, E., & Irastorza, X. (2011). OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector Labour.European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado de https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-occupational-safety-and-health-transport-sector-overview.

Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N., & Benoit, P. (2014). Riegos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. Ciencia y Trabajo, 67-74. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art02.pdf

Sibaja, R. (2002). Salud y Seguridad en el Trabajo. Costa Rica: EUNED. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Valenzuela, J. (2017). *Estudio de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores en el sector de transporte terrestre público interprovincial en la provincia de Cotopaxi* (tesis de pregrado), Escuela Politécnica Nacional, Ecuador. Recuperado de http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17481.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia &Trabajo*.6(14):197-201.

Vieco, G. y Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2),354-385. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	

		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				

4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				**Puntos**	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	**Ítem**	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fuí contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

LIDERAZGO					
NR	**Ítem**	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				

27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

SOPORTE Y APOYO		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
NR	**Ítem**				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				

40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				

56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		**0**		**Puntos**	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

	Tu puntaje	**Riesgo Bajo**	**Riesgo Medio**	**Riesgo Alto**
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	**0**	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	**Tu puntaje**	**Riesgo Bajo**	**Riesgo Medio**	**Riesgo Alto**
Carga y ritmo de trabajo	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	**0**	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	**0**	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	**0**	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	**0**	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	**0**	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	**0**	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga
Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios