



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrados en Riesgos Laborales

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN SOCIOS Y CHOFERES DE LA
COOPERATIVA DE TAXIS “HOTEL DEL MAR” DEL CANTÓN
ESMERALDAS AÑO 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Riesgos y Productividad Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de
Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de Riesgos
Laborales

Autor: Ing. Luis Roberto Reyna Correa

Asesor: Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo

Esmeraldas, Ecuador, mayo, 2021

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: RIESGOS PSICOSOCIALES EN SOCIOS Y CHOFERES DE LA COOPERATIVA DE “TAXIS HOTEL DEL MAR” DEL CANTÓN ESMERALDAS AÑO 2019

Autor: Luis Roberto Reyna Correa

Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo

f. _____

ASESORA DE TESIS

PhD. Yulien Herrera Díaz

f. _____

LECTOR 1

PhD. Javier Burbano Salazar

f. _____

LECTOR 2

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano

f. _____

COORDINADOR DEL PROGRAMA

Mgt. David Puente Holguín

f. _____

DIRECTOR DE POSGRADOS

Mgt. Alex Guashpa Gómez

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, mayo, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Luis Roberto Reyna Correa, portador de la cedula de ciudadanía 0801754714, declaro que los resultados obtenidos en la presente investigación como informe final, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales, son absolutamente originales, auténticos y personales.

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

Luis Roberto Reyna Correa

CI. 0801754714

CERTIFICACIÓN

Yo, Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo, en calidad de director de tesis, cuyo título es **ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN SOCIOS Y CHOFERES PROFESIONALES DE LA COOPERATIVA DE TAXIS HOTEL DEL MAR DEL CANTÓN ESMERALDAS AÑO 2019**, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigible y que se han incorporado las exigencias del Tribunal, al trabajo de grado.

Mgt. Ma. de Lourdes Solís Murillo

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Dedico esta investigación primero a Dios, porque quien tenga a Dios en su vida lo tiene todo.

A mis padres Luis Augusto y Vila Madeleyne, quienes siempre me han dado su amor y apoyo incondicional, gracias mamá mi primer amor.

A mi esposa, amiga y compañera de vida Bo Derek, por su amor y comprensión.

A mi familia, por ese cariño, unidad y apoyo.

Luis Roberto Reyna Correa

AGRADECIMIENTO

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas y a cada una de las personas quienes hacen parte de esta prestigiosa Institución.

Al coordinador de Maestría Mgt. Luis Hidalgo Solórzano por su apoyo y guía.

A mi asesora Mgt. María de Lourdes Solís por brindarme su apoyo incondicional, su paciencia y tiempo durante la elaboración de esta investigación.

Gracias a todas las personas que formaron parte de esta etapa de mi vida, los recordaré en el tiempo con alegría y nostalgia.

Luis Roberto Reyna Correa

RIESGOS PSICOSOCIALES EN SOCIOS Y CHOFERES DE LA COOPERATIVA DE TAXIS “HOTEL DEL MAR” DEL CANTÓN ESMERALDAS AÑO 2019

RESUMEN

El presente estudio buscó analizar los factores de riesgos psicosociales presentes en los socios y choferes profesionales de la Cooperativa de taxis “Hotel del mar” del cantón Esmeraldas en el año 2019, se aplicó una metodología de tipo documental y de campo con un enfoque cuantitativo; la técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales, elaborado y validado por el Ministerio de trabajo del Ecuador (2018) a todos los socios-choferes de la cooperativa, con un nivel de respuesta del 85% de los socios y 64% de los choferes; los puntajes se separaron en terciles para cada una de las dimensiones, lo que permitió clasificar en rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial. Los resultados alcanzados fueron los siguientes: El nivel de los riesgos psicosociales de los socios es “bajo”; mientras que para los choferes de las unidades el nivel de riesgo psicosocial es “medio”. Los factores de riesgo psicosocial que presentaron un nivel más alto en los choferes de taxis fueron: acoso laboral y condiciones de trabajo y en los socios choferes fue el acoso laboral.

PALABRAS CLAVE:

Factores de riesgo psicosocial – choferes – socios – Cooperativa Hotel del mar.

ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN PARTNERS AND PROFESSIONAL DRIVERS OF THE COOPERATIVE OF TAXIS HOTEL DEL MAR DEL CANTÓN ESMERALDAS YEAR 2019

SUMMARY

The present study sought to analyze the psychosocial risk factors present in the partners and professional drivers of the Taxi Cooperative “Hotel del Mar” of the Esmeraldas canton in 2019, a documentary and field-type methodology was applied with a quantitative approach; The technique used was the survey and the psychosocial risk assessment questionnaire in work spaces, prepared and validated by the Ministry of Labor (2018), was applied to all the cooperative's partner-drivers, with a response level of 85% of the partners and 64% of the drivers; The scores were separated into tertiles for each of the dimensions, which allowed classifying the exposure to each of the psychosocial risk factors into “low”, “medium” and “high” ranges. The results achieved were the following: The level of psychosocial risks of the partners is "low"; while for the drivers of the units the level of psychosocial risk is "medium". The psychosocial risk factors that presented a higher level in taxi drivers were: workplace harassment and working conditions, and in the driver partners it was workplace harassment. It is important to indicate that evaluating these risk factors is very important for any organization, mainly in a taxi cooperative, since drivers are exposed for many hours to these types of factors.

KEYWORD

Psychosocial risk factors - drivers - partners - Cooperativa Hotel del mar.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
SUMMARY	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema	2
Justificación	3
Objetivos	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	5
Fundamentación teórico-conceptual	5
Riesgo Laboral	5
Riesgos psicosociales	5
Factores de riesgo psicosocial	6
Antecedentes de estudio	10
Fundamentación legal	13
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	16
Tipo de estudio	16
Área de estudio	16
Población y muestra	20
Técnicas e instrumentos	20
Validación del instrumento	22
Análisis de datos	22
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	24
Segmento socios	24
Segmento choferes	26

Comparaciones de los riesgos psicosociales de los socios y choferes de taxis	28
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	30
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
5.1 CONCLUSIONES:	32
5.2 RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable	17
Tabla 2 Población	20
Tabla 3 Calificación de la dimensión	21
Tabla 4 Dimensiones con número de preguntas	21
Tabla 5 Interpretación de resultados.....	22
Tabla 6 Resultado global Socios	24
Tabla 7 Resultado global por dimensión - Choferes	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Resultados por dimensión - Socios	25
Figura 2 Evaluación de riesgo por dimensión - Socios ..	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4 Resultado por dimensiones - Choferes.....	27
Figura 5 Evaluación de riesgo por dimensión - Choferes	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

El transporte, concebido como la capacidad de desplazar personas o materiales de un sitio a otro, ha facilitado el crecimiento y transformación de las rudimentarias aldeas en poblaciones más complejas y en ciudades que traspasan las limitaciones de los asentamientos primitivos de personas (Mumford, 1956).

Teniendo en cuenta la actual misión que cumple el transporte para el ser humano y la sociedad, se podría definir como aquella actividad económica que proporciona los medios y que efectúa el desplazamiento entre lugares de personas, animales y objetos, constituyendo un factor dinamizador de la sociedad debido a su estrecho vínculo con la producción y distribución de bienes y servicios y con el desplazamiento de las personas, favoreciendo así el desarrollo económico, cultural y social de los pueblos (Moreno, Menéndez y Turró, 2001).

El servicio de taxi es un medio de transporte privado con tarifas reguladas y que no está sujeto a rutas, ni horarios, es decir; es un servicio puerta a puerta y preferencial. En el transcurso del tiempo el transporte público se ha constituido como un medio de movilización tanto para personas como bienes, de un lado a otro, en la actualidad se encuentra un sistema de transportación moderno dirigido a prestar su servicio a la ciudadanía en general, el cual está equipado con todos los medios e infraestructuras para satisfacer las necesidades de movilidad de las personas o bienes, estos se podrían clasificar como: los de servicio de pasajeros o servicio de mercancías.

La transportación se ha convertido en un eje fundamental para el crecimiento de los países, por esta razón es la responsabilidad del estado el cual debe preocuparse de la construcción y mantenimiento de infraestructura, carreteras, vías de ferrocarril, puertos y aeropuertos.

El transporte público en Ecuador está vinculado al sector económico y productivo del país, ya que es una fuente de trabajo para muchas personas directa e indirectamente.

En la ciudad de Esmeraldas las cooperativas de taxis cumplen la función de movilizar personas de manera cómoda y segura; dichas cooperativas se encuentran asociadas, dirigidas y administradas por una directiva elegida por sus socios bajo democracia.

Los choferes quienes conducen las unidades de taxis de las diferentes cooperativas al estar durante extensas horas frente al volante se exponen a riesgos tanto físicos como psicológicos pudiendo derivar en daños en su salud, lo que hace que se detecten para minimizar impactos.

Planteamiento del problema

Los factores de riesgo psicosociales en la salud de los trabajadores es un tema importante, considerando que, conforme a diversas investigaciones realizadas, muestran que existe una relación muy estrecha entre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y diversos trastornos, entre ellos el de musculo - esquelético (Vieco y Albelo, 2013), así como también en relación con el estrés (Moreno, 2011) (Mansilla y Favieres, 2013), al igual que los factores psicosociales y el ausentismo (Carvajal y Ramírez, 2011), así mismo el aumento de la frecuencia y severidad de accidentes laborales (Pérez, Aguilar, Gonzáles, Oliva, y Escalante, 2012) (MTSS, 2015), entre otros; los cuales a su vez arrojan resultados importantes sobre los impactos que genera el riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

Los conductores, al estar expuestos a riesgos por su estado de concentración al tener que laborar en una unidad de taxi durante extensas jornadas, en sus cooperativas, deberían establecer como política realizar exámenes médicos que permitan determinar las afectaciones que podrían presentarse y minimizar cualquier incidente derivado de las diferentes tensiones que presentan.

Algunas investigaciones refieren que, por lo general, los choferes de taxis laboran hasta más de quince horas diarias que puede derivar en dificultades laborales, crisis familiares y sociales, originando que no se tenga el mismo rendimiento y por el hecho mismo del cansancio físico y mental se pueden originar accidentes y alteraciones en la salud, en lo familiar se podría considerar un ausentismo de la figura paterna en el hogar de los choferes ya que ellos no estarían compartiendo tiempo con su familia por los extensos horarios de trabajo, y en lo social al no poder cumplir con algún trámite personal que el chofer tendría que realizar y la poca socialización con amigos y familiares. Además, trabajan solos, en espacios ruidosos y en donde deben tener mayor concentración para evitar posibles accidentes.

Con estos antecedentes, se hizo necesario hacer la siguiente interrogante: ¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en los socios y choferes de la Cooperativa de taxis Hotel del Mar del cantón Esmeraldas en el año 2018?

Así mismo de esta interrogante se derivan otras que se detallan a continuación:

- ¿Cuáles son los niveles de riesgo por dimensiones que afectan a los socios de la cooperativa?
- ¿Cuáles son los niveles de riesgo por dimensiones que afectan a los choferes de la cooperativa?
- ¿Qué comparaciones se pueden realizar entre los niveles de riesgo de socios y choferes de la cooperativa??

Justificación

Según Gil-Monte (2012) los factores psicosociales “son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (p.238).

La evaluación de los riesgos psicosociales es importante para la prevención y promoción de la salud en el trabajo, en donde se puede describir las condiciones de trabajo de los conductores de transporte público, los diferentes riesgos psicosociales a los que estarían expuestos y su relación con indicadores de salud general y mental.

La investigación revistió de importancia pues fue un estudio del cual no existen antecedentes realizados sobre riesgos psicosociales a los conductores de la cooperativa de taxis Hotel del mar y tampoco a otros conductores del gremio de taxistas en la provincia de Esmeraldas.

El estudio fue dirigido a los choferes de la cooperativa de taxis Hotel del Mar del cantón Esmeraldas ya que es un sector olvidado al que no le dan ningún tipo de importancia solo la de ser un ente de producción económica tanto para los dueños de las unidades como para la misma cooperativa.

Los resultados de la investigación fueron de beneficio directo para los conductores de las unidades de la cooperativa de taxis Hotel del mar ya que las autoridades que dirigen la cooperativa podrán tener herramientas fiables para tomar decisiones en cuanto a prevención de enfermedades derivadas.

Así mismo, se conoce que los riesgos psicosociales tienen una alta repercusión en la salud de los trabajadores y su calidad de vida; analizarlos y aplicar las mejores estrategias para minimizar el impacto ayudará a otras cooperativas de transportación en que se mejore el ambiente laboral de la ciudadanía.

Es importante indicar que evaluar estos factores de riesgo es de mucha importancia para toda organización principalmente en una cooperativa de taxis por cuanto los choferes están expuestos muchas horas a estos tipos de factores.

Objetivos

Objetivo general

Analizar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los socios y choferes de la Cooperativa de taxis “Hotel del mar” del cantón Esmeraldas en el año 2019.

Objetivos específicos

- Identificar los niveles de los riesgos psicosociales por dimensiones que afectan a los socios de la cooperativa.
- Describir los niveles de los riesgos psicosociales por dimensiones que afectan a los choferes de la cooperativa.
- Señalar comparaciones de los niveles de riesgo entre socios y choferes de la cooperativa.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

Fundamentación teórico-conceptual

Riesgo Laboral

Se denomina riesgo laboral a la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño (Barba, Fernández, Morales y Rodríguez, 2014).

Echemendía (2011) afirma que el riesgo se refiere a la probabilidad de ocurrencia de un evento dado. El concepto también se asocia a variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable, al número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas, producto de fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, de riesgos específicos y elementos de riesgo.

Una vez que se tiene una idea de lo que es el riesgo a continuación se define lo que es el riesgo psicosocial.

Riesgos psicosociales

Para Andalucía (2010) los riesgos psicosociales son:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (p.11)

Un riesgo psicosocial laboral “es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (Moreno y Báez, 2010, p. 18).

Dentro de los principales riesgos psicosociales encontramos: el estrés, la violencia, el acoso laboral, el mobbing, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el burnout o desgaste profesional, entre otros que pueden irse generando de acuerdo a la naturaleza de la empresa, el sector económico, financiero y laboral cambiante; incluso se pueden generar nuevos riesgos por el avance de la tecnología que influye en nuevos entornos laborales.

Factores de riesgo psicosocial

Muchos documentos refieren la definición de factores psicosociales, entre los cuales aparecen los primeros documentos internacionales y oficiales que toma el tema de los factores psicosociales en el ambiente laboral fue el dado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, proponiendo como definición que son: Las interacciones del trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones de su organización, habilidades del trabajador, sus requerimientos, cultura y contexto personal, que a través de lo que percibe y de lo que experimenta y como esto influye en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

Otros autores como Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características apreciadas del contexto laboral que tienen una relación emocional para los trabajadores y los gestores.

Con lo que se puede indicar que son las condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador.

Conceptos más actuales dentro de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), afirma que son las características de cada una de las condiciones que se presentan en el trabajo y mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos afectan a la salud de los trabajadores; éstos se denominan estrés que es la respuesta tanto física como emocional y que se da un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para poder contrarrestarlas.

Ya en nuestro país, el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), afirma que los factores psicosociales laborales se definen como el conjunto de percepciones y experiencias del

empleado; interacciones en el trabajo, su medio ambiente, satisfacción, necesidades, cultura y situación personal.

Como lo expresa Moreno y Báez (2010) “La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema” (p.5).

Manipular máquinas todos los días, genera que se realiza la misma actividad a la larga y también afecta y podría ser causal de estrés y frustración al ser repetitivo; por eso es recomendable el cambio de actividades y pausas activas en la jornada laboral.

Un trabajo sujeto a plazos o tiempo de empleo causa inestabilidad en el trabajador causando frustración al no tener un empleo que brinde estabilidad tanto al trabajador como a su familia.

Estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de factores de riesgos psicosociales (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2016, p.2) que se detallan a continuación.

1. Factores del entorno y del puesto de trabajo

- Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)
- Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
- Falta de autonomía y control en la realización de tareas
- Ritmo de trabajo elevado
- Falta de claridad en las funciones

2. Factores organizativos

- Supervisión y estilos de dirección inadecuados
- Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo
- Falta de apoyo social
- Clima y cultura organizativa
- Ausencia de cultura de prevención de riesgos
- Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
- Discriminación

3. Relaciones en el trabajo

- Acoso sexual

- Acoso laboral o mobbing
 - Violencia laboral
4. **Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional**
- Inseguridad sobre el futuro en la empresa
 - Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera
5. **Carga total de trabajo**
- Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
 - Descanso insuficiente

Así mismo a nivel de Ecuador en la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se definen conceptualmente las dimensiones del cual se componen los factores de riesgo psicosocial.

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 ((Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

Acoso sexual. - Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

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 (Ministerio de Trabajo, 2018).

Doble presencia (laboral – familiar). - Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar (Ministerio de Trabajo, 2018).

Estabilidad laboral y emocional. - Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2018).

Salud auto percibida. - Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza (Ministerio de Trabajo, 2018).

Antecedentes de estudio

Bonilla & Gafaro (2017) en su estudio publicado en la Revista Cubana de Salud y Trabajo, titulado “Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público”, planteó como objetivo evaluar evidencias sobre la identificación y verificación de la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud y calidad de vida de los conductores de transporte público, como metodología realizó una búsqueda bibliográfica de artículos científicos y trabajos de investigación, en diferentes bases de datos y en varios idiomas sobre estudios observacionales que evaluaran e identificaran causas o factores que presenten relación directa o algún tipo de asociación con los riesgos de tipo psicosocial en conductores de servicio público, y como resultados que se clasificaron en: factores de riesgo y calidad de vida; dimensiones, exigencias y síntomas psicológicos; estrés y carga mental; gestión de riesgos psicológicos, en donde concluyó que los riesgos de tipo psicosocial asociados a la labor de conducción son el estrés, la ansiedad, la depresión y la insatisfacción con las condiciones laborales. La revisión permitió concluir que todos los conductores de servicio público están expuestos a una diversidad de riesgos de tipo psicosocial, los cuales generan una serie de consecuencias en la salud y la calidad de vida en general de estos individuos, que a su vez les impide realizar su labor de una forma eficiente y propende incluso en el incremento de las probabilidades de protagonizar accidentes de tránsito. Determinar el nivel de exposición y la asociación de riesgos de tipo psicosocial no es fácil, según lo subjetivo de su identificación y la cantidad de variables a incluir para la evaluación de este tipo de factores de riesgo.

Silva, Lefio, Marchetti y Benoit (2014) en su publicación “Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral”, concluyen que la exposición a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional. El objetivo del estudio fue estimar la asociación entre factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, y la autopercepción de salud y siniestralidad laboral en conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos, de empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad. Se aplicaron cuatro cuestionarios a una muestra de 356 conductores de cuatro empresas de transporte, en que 100% fue de género masculino con una edad promedio de $45,4 \pm 9,7$

años; el 70,8% transporta pasajeros, con jornadas de 11,4 horas/día. Todas las dimensiones de ISTAS-21 resultaron con promedios inferiores a la referencia salvo "trabajo activo y desarrollo de habilidades". El 93,8% se reportó como "sin alteraciones de salud mental". Se demostraron asociaciones estadísticamente significativas entre dimensiones del ISTAS 21 con, GHQ-12 y participación en accidentes de tránsito (sólo compensaciones), aun después de ajustar por variables de confusión. Esto permitió el diseño de intervenciones, consensuadas con las empresas, a fin de controlar/eliminar estas exposiciones para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y reducir las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo relacionados.

Aranda, Pando, Torres, Salazar y Sánchez (2011) en su investigación "Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano en México" aseguraron que se ha podido evidenciar en los últimos años que se ha reportado un incremento de enfermedades y accidentes laborales debido a factores psicosociales negativos en el lugar de trabajo, el objetivo fue analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y los aspectos de salud de los trabajadores del transporte público, como metodología se realizó un estudio descriptivo transversal y analítico. La población la conformaron 506 trabajadores del sistema de transporte público urbano de una ciudad de México, tanto directivos como operativos, que mostraran disposición para contestar los instrumentos de evaluación: un cuestionario con ítems sociodemográficos, laborales y de problemas de salud y la Guía de Identificación de Factores Psicosociales, elaborada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Entre los resultados más sobresaliente se observó que el 43,4% mencionó haber tenido alguna enfermedad y un 20% refirió que está relacionada con su trabajo. Se obtuvo una prevalencia del 26,9% de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, y las asociaciones negativas se inclinaron a las áreas de interacción social y del sistema de trabajo. En donde se concluye que todo trabajador está expuesto a una diversidad de riesgos de tipo psicosocial, los cuales generan una serie de repercusiones en la salud y el bienestar del trabajador y que, laborar bajo condiciones inseguras impide que el trabajador realice óptimamente sus funciones.

Por su parte Ureta (2016) en su estudio titulado "Valoración de riesgos psicosociales en colaboradores de taxis y su impacto en el rendimiento laboral" buscó proponer un modelo de gestión con lo cual determinó la incidencia de los riesgos psicosociales y su impacto

en el rendimiento laboral. Se utilizaron los métodos inductivo y exploratorio y para identificar los riesgos psicosociales se utilizó la metodología ISTAS 21; con lo cual se determinó que existen riesgos significativos más desfavorables para la salud como son: la doble presencia con el 63,8%; la posibilidad de relación social con el 58%; las exigencias psicológicas cognitivas con el 57,1%; y la inseguridad sobre el futuro con el 55,5%. Con los resultados obtenidos se concluyó que: la jornada laboral de más de 45 horas a la semana, la monotonía, el salario variable (a destajo o comisión), el no ascender en funciones y el trabajo sin contrato inciden directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores de la compañía en taxis “CONTRATAX S.A”.

Córdova (2015) realizó un estudio titulado “Riesgo psicosocial como efecto del puesto de conductor profesional del personal que labora en la cooperativa de transportes de pasajeros en taxis “El Camal” no.30 de la ciudad de Quito”, en este estudio se aplicó el cuestionario de factores de riesgos psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral a 49 colaboradores. Se realizó una medición cualitativa de los riesgos del puesto de trabajo ya que no existía identificación alguna, con este instrumento se obtuvo información, respecto a las variables participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo, cohesión de grupo y se incluyeron tres preguntas para medir la vulnerabilidad al mobbing, con las que se determinaron las situaciones en la organización desfavorables o muy insatisfactorias, que podrían convertirse en una fuente de riesgo para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial. Los resultados obtenidos determinaron que las exposiciones con mayor prevalencia son los riesgos psicosociales y riesgos físicos que pueden provocar en el largo plazo consecuencias en la salud.

Vélez y Cabarcas (2013) desarrollaron un Instructivo de Salud Ocupacional para conductores de taxi del Área Metropolitana del Valle de Aburrá en Medellín en el año 2013, utilizando una metodología realizaron entrevistas informales a los taxistas más lo observado en fichas técnicas, se obtuvo información valiosa sobre condiciones laborales, mecanismos de trabajo, intereses específicos sobre información en salud, patologías frecuentes, y con esto se generó un listado de factores de riesgo en torno al cual se creó el instructivo. La población se conformó con 80 conductores de taxi a quienes se les realizó una entrevista informal y revisión de 52 fuentes bibliográficas en cuanto a estudios realizados sobre factores de riesgos laborales. Con lo cual se obtuvieron como resultado

la agruparon de los factores de riesgo biológicos, ergonómicos, locativos, psicosociales y ambientales. De cada grupo se hizo una descripción de los más notables con las correspondientes patologías asociadas, y un listado con la respectiva descripción de medidas preventivas. Se llevó éste a formato de cartilla, en la que se prestó especial interés a la presentación del contenido, dándole un enfoque sencillo y en un lenguaje claro, visualmente agradable, y que sea de fácil recordación para la población a quien está dirigida.

En el artículo científico publicado por Lara (2019) se realizó una investigación sobre “Riesgos psicosociales emergentes: el caso de los conductores de taxis urbanos” cuyo objetivo fue identificar y valorar los riesgos psicosociales que se evidenciaban con mayor impacto en los conductores de taxis de la ciudad de Ambato. El tipo de investigación fue cualitativa e inductiva, de carácter transversal, en el que participaron 58 conductores de taxis. Se midieron antecedentes sociodemográficos y laborales; así como condiciones de riesgo psicosocial, 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; además, el SRQ y CIE-10, todos los instrumentos en condiciones de confidencialidad y anonimato. En el análisis estadístico se empleó el SPSS. Los resultados indicaron niveles de riesgo muy elevado en factores psicosociales relacionados con tiempo de trabajo, relaciones y demandas psicológicas, con incidencia en estrés laboral.

Fundamentación legal

Esta investigación revisó la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales, en donde se encontraron artículos en convenios internacionales y nacionales, en la Constitución de la República del Ecuador, Código de trabajo, en el Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y resoluciones.

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, Decisión 584. capítulo 2.- Política de Prevención de Riesgos Laborales, art. 4

Esta ley señala que las organizaciones de los diferentes países que forman parte de la Comunidad Andina están en la obligación de actualizar la normativa nacional cada vez que en ésta se realicen cambios que sirvan para mejorar las condiciones laborales de sus empleados (Comunidad Andina, 2003).

**Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, Decisión 584. capítulo III.-
Gestión de la seguridad, art. 11**

Este señala la importancia de identificar los riesgos laborales para su posterior evaluación con el objetivo de llegar a una adecuación de acciones preventivas en la empresa. En el capítulo III sobre la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo, se identifican las obligaciones de los empleadores. Art. 11.- que se especifican las medidas correctivas y correctoras necesarias para minimizar la presencia de los riesgos laborales en una organización. Art. 23.- que se refiere a la obligación de capacitar continuamente a sus trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales (Comunidad Andina, 2003).

Constitución de la República del Ecuador, sección octava: Trabajo y la seguridad social, art. 33

Explica que el trabajo es un derecho social y económico escogido y aceptado libremente, que permite al ciudadano gozar de su dignidad, una vida plena y una remuneración justa para diario vivir. Y el artículo 34, por su parte menciona que la seguridad social es un derecho para todos los ciudadanos en general incluyéndolos en su ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2018).

Código de trabajo, en el capítulo I sobre la determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, en su artículo 347

Esta política y el artículo se enfoca en los riesgos del trabajo, refiriéndose a este como aquellas eventualidades dañinas que afectan al trabajador (Ministerio del trabajo, 2017).

Acuerdo MDT-2015-0262, Ministerio de Trabajo MDT

Regula las relaciones de trabajo especiales del sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades, el presente acuerdo tiene como objetivo regular todas actividades de los choferes profesionales en el ámbito de la transportación, tanto de pasajeros como de carga, estableciendo los tiempos de trabajo diario, periodos de disponibilidad que son los periodos de descanso o pausas para reanudar con su actividad, periodos de vacaciones, remuneración y obligatoriedad del empleador así como del trabajador (Ministerio de Trabajo, 2015).

El Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de junio de 2017, art. 9

Este acuerdo establece la “normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en el Art. 9, dispone: “(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)” (Ministerio de Trabajo, 2017, p. 1).

Tabla 1
Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Riesgos Psicosociales	Un riesgo psicosocial laboral “es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (Moreno y Báez, 2010, p. 18).	Revisión de teorías y definiciones conceptuales para elaboración de marco teórico	Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación a solicitudes de requerimientos • Decisión sobre el ritmo de trabajo • Niveles de estrés • Tiempo para realizar actividades.
		Revisión de normativa en que se basa el estudio para construcción del marco legal	Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conocimientos, habilidades y destrezas • Adquisición de nuevos conocimientos • Plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento • Evaluación objetiva y periódica
		Revisión de estudios previos que se ajusten al tema investigado	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y créditos • Iniciativas y propuestas al cambio • Establecimiento de metas • Apoyo y preocupación • Lineamientos y retroalimentación • Decisiones acertadas en equipo de trabajo
		Revisión de la metodología a utilizar	Margen de acción y control	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de discusión y opiniones • Colaboración entre compañeros • Opinión del colaborador • Aportación de ideas
		Revisión de la población que va a ser investigada	Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación adecuada • Información de gestión y logros • Respeto y consideración • Reuniones de trabajo • Metas y objetivos claros • Disponibilidad de apoyo de tareas

		Aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo	Recuperación	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de cansancio • Pausas activas para recuperación de energía • Tiempos de reflexión laboral • Horarios ajustados a exigencias laborales • Descanso diario
		Análisis de los resultados emitidos en el cuestionario	Soporte y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de tareas y colaboración • Sentimiento de compañerismo y bienestar • Apoyo a trabajadores en condiciones especiales • Ayuda técnica y administrativa • Atención de médico, psicólogo, trabajadora social, consejero
		Discusión Conclusiones Recomendaciones	Otros puntos importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Trato con equidad y sin discriminación • Directrices y metas alcanzables • Ambiente laboral • Oportunidades igualitarias de género • Aceptación y valoración por parte del trabajador • Espacios y ambientes físicos del área de trabajo • Trabajo libre de amenazas y humillaciones • Estabilidad laboral • Conductas sexuales que afecten integridad física/psicológica • Efectos negativos en la salud física y mental • Relajación en horas no laborales • Influencia de problemas familiares o personales • Instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas de trabajo • Trabajo libre de acoso sexual • Solución de problemas familiares y personales • Trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos • Equilibrio Se tiene un equilibrio y separa bien el trabajo de su vida personal. • Sentimiento de orgullo

				<ul style="list-style-type: none">• Valoración de trabajo y motivación• Libertad de culpa• Espacio de uso exclusivo a personas privilegiadas• Salud mental y estado físico
--	--	--	--	---

Población y muestra

En la actualidad la Cooperativa de taxis Hotel del Mar cuenta con 151 unidades al servicio del cantón Esmeraldas, representados por 150 socios y 97 choferes que prestan sus servicios en las unidades de algunos socios. Para este estudio se trató de llegar a toda la población, pero con la emergencia sanitaria algunos socios guardaron sus unidades por falta de personas que ocupen el servicio, esto hizo que el nivel de respuestas sea más bajo como se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2
Población

Cooperativa	Cantidad	% respuesta
Socios	150	85%
Choferes	97	64%

Fuente: Cooperativa de taxis “Hotel del mar”

Técnicas e instrumentos

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, el cual fue elaborado y validado por el Ministerio de trabajo de Ecuador en el año 2018; que adjunta en Anexo 1, este instrumento fue seleccionada debido a que es una herramienta propia del país elaborado por el Ministerio de Trabajo.

Se aplicó el cuestionario a los socios y choferes de la cooperativa, se lo realizó de forma física entregando el instrumento en conjunto con la secretaria cuando los socios y choferes pasaron de forma obligatoria por el local, retirando implementos de bioseguridad por la emergencia sanitaria en que se encuentra el Ecuador.

A través de la encuesta se midieron todas las variables que se encuentran detalladas en el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo. 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, como se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3
Calificación de la dimensión

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

Fuente: Ministerio de Trabajo (2018)

Así mismo el cuestionario constó de 58 preguntas distribuidas en ocho dimensiones, como se detalla en la Tabla 4.

Tabla 4
Dimensiones con número de preguntas

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en la dimensión
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral/familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Fuente: Ministerio de Trabajo (2018)

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.

Tabla 5
Interpretación de resultados

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
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.
RIESGO 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.
RIESGO 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 de Trabajo (2018)

Validación del instrumento

El instrumento seleccionado “Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales” fue validado con una muestra significativa (95% nivel de confianza / $\pm 5\%$ margen de error) de 4346 trabajadores de 385 empresas privadas y públicas (Ministerio de trabajo, 2018).

Además, se realizaron pequeños cambios en ciertas denominaciones trabajador o servidor por socio/chofer que son los investigados para una mejor comprensión de los respondientes; por tanto, cuenta con la fiabilidad necesaria para el estudio en la cooperativa de taxis “Hotel del mar”.

Análisis de datos

El análisis de datos de la investigación se realizó utilizando la herramienta de tabulación de datos, proporcionada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador. Esta matriz fue creada al igual que el instrumento como anexo para sacar un consolidado de los resultados. Es una hoja Excel en donde se colocan los ítems del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se ingresó en cada cuestionario las respuestas de los choferes/socios participantes conforme a los ítems evaluados.

Esta matriz consta de las siguientes pestañas:

Base de datos: Donde constan los ítems de respuestas por cada cuestionario para ingresar las encuestas realizadas en forma física.

Tabulación: Datos que se encadenan de la primera hoja de ingreso de datos para sacar datos individuales.

Resultados: Datos encadenados para presentar resultados por dimensiones y escala de riesgo (Alta, media y baja).

Definición dimensiones: Cuadro de resumen de resultados de cada una de las dimensiones y los niveles de riesgo psicosocial. (Ministerio de Trabajo, 2018).

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan en dos segmentos: análisis de los socios de la cooperativa, es decir los dueños de las unidades que de forma poco habitual saben manejar los carros. Otro segmento de choferes que son el personal contratado solo para que manejen las unidades por jornadas laborales.

Con esto se pretendió realizar un análisis más profundo y poder generar comparaciones de acuerdo con los segmentos detallados.

Segmento socios

Los socios encuestados presentan las siguientes variables sociodemográficas: en su totalidad de género masculino, su edad está comprendida con el 53% de más de 53 años, el 23,53% con una edad comprendida entre 35 a 43 años y de 44 a 52 años, se autoidentificaron como mestizos con el 53%, afroecuatorianos con el 24%, indígenas el 18% y como montubios 6%; su nivel de educación corresponde el 53% a tercer nivel, el 35% a bachillerato y 6% educación básica. Y en lo que se refiere a la antigüedad laboral en la cooperativa siendo socios fue del 41% de 11 a 20 años, un 35% de 3 a 10 años, 18% igual o superior a 21 años y un 6% de hasta dos años.

Como resultado global de los riesgos psicosociales en los socios que manejan sus unidades de taxis de la Cooperativa “Hotel del mar” tienen un nivel de riesgo bajo con el 89%, seguido del nivel de riesgo medio con el 11% y no presentan niveles de riesgo alto como se expresa en la Tabla 6.

Tabla 6
Resultado global Socios

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Resultado global por dimensión	89%	11%	0%

Analizados de forma individual los niveles por dimensiones; se observa que el nivel de riesgo bajo se encuentra en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; soporte y apoyo; adición al trabajo; condiciones de trabajo; doble presencia y salud auto percibida.

En cuanto a la dimensión de nivel de riesgo medio se encuentra el acoso laboral. Para mejor detalle visual se presenta la Figura 1.

Figura 1
Resultados por dimensión - Socios

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	53%	47%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	82%	18%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	71%	29%	0%

Segmento choferes

Este análisis corresponde exclusivamente a quienes son contratados por los socios/dueños de los taxis para que laboren en sus unidades en jornadas de trabajo de hasta 12 horas. Para ellos la descripción de la variable sociodemográfica se detalla a continuación:

En su totalidad son de género masculino, su edad está comprendida con el 43% de 35 a 43 años, el 26% con una edad comprendida entre 44 a 52 años y con el 22% de 25 a 35 años; se autoidentificaron como afroecuatorianos con el 65% y mestizos con el 35%; su nivel de educación corresponde el 56% a nivel de bachillerato, el 22% a nivel técnico y 20% a tercer nivel. Y en lo que se refiere a la antigüedad laboral siendo choferes de taxis fue del 67% de 11 a 20 años, menos de dos años el 28% y de 3 a 10 años el 6%.

Como resultado global de los riesgos psicosociales se pudo evidenciar que los choferes de la Cooperativa “Hotel del mar” tienen un nivel de riesgo medio con el 40%, seguido de un nivel bajo con el 37% y un nivel alto del 22% como se expresa en la Tabla 7.

Tabla 7
Resultado global por dimensión - Choferes

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Resultado global por dimensión	37%	40%	22%

De forma individual y por dimensiones se pudo observar que los niveles de riesgo medio corresponden a las dimensiones: carga y ritmo de trabajo; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; acoso discriminatorio; acoso sexual; doble presencia; estabilidad laboral y emocional; y la dimensión de salud auto percibida.

En el nivel alto se identifican las dimensiones: acoso laboral y condiciones del trabajo.

Y en el nivel de riesgo bajo están presentes la dimensión adicción al trabajo. Para un mejor detalle visual se presenta en la Figura 2.

Figura 2
 Resultado por dimensiones - Choferes

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	20%	52%	28%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	46%	35%	19%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	65%	20%	15%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	72%	19%	9%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	43%	46%	11%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	43%	44%	13%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	31%	50%	19%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	43%	39%	17%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	41%	48%	9%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	19%	37%	43%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	26%	46%	28%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	65%	28%	6%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	11%	33%	52%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	24%	48%	26%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	30%	43%	28%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	19%	48%	33%

Comparaciones de los riesgos psicosociales de los socios y choferes de taxis

Al realizar por separado los análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en los socios que son dueños de la unidad y los choferes los cuales son dependientes del trabajo se logró establecer comparaciones en cuanto a la afectación y los niveles de riesgo, las principales de acuerdo con los resultados por niveles y dimensiones se expresan:

Niveles de riesgo altos:

Los niveles de riesgo en los choferes son más altos que en los socios de la cooperativa; esto se debe en primera instancia porque ellos son los dueños de las unidades y pueden contratar o no quien les maneje sus unidades porque son choferes profesionales en su totalidad.

En las dimensiones: “desarrollo de competencias” los socios presentan un nivel más alto académico que es tercer nivel de estudios a diferencia de los choferes que su mayor nivel de estudio es el bachillerato; esto hace que tengan más oportunidades de mejorar las competencias, ya sea por el estudio o las capacitaciones que recibieron.

En la dimensión “soporte y apoyo” al ser los socios dueños y aportantes de la cooperativa, perciben mejores beneficios de parte de la Cooperativa, a diferencia de los choferes que no tienen esta ventaja y dependen del dueño de la unidad que transfiera ese apoyo cuando así lo requiere el trabajador.

Sobre la dimensión “adición al trabajo” no se concibe como riesgo al dueño de la unidad, pues ellos pueden o no laborar constantemente, pues solo generan los recursos para ellos, mientras que los choferes tienen un contrato verbal de laborar y que los recursos son una parte para el dueño de la unidad y la otra para el chofer, haciendo de esta forma que tenga que pasar más tiempo trabajando para alcanzar el porcentaje de recursos pactados.

Niveles de riesgo medio:

Los niveles de riesgo medio presenten en los choferes se encuentran en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; acoso discriminatorio; acoso sexual; doble presencia; estabilidad laboral y emocional; y la dimensión de salud auto percibida.

La dimensión carga y ritmo de trabajo es más presente por lo que se establecía con anterioridad al ser dependientes del dueño de la unidad y de tener que generar recursos que alcancen para el dueño y para el chofer.

La dimensión organización del trabajo tiene que ver en la forma en que su jornada laboral se planifica, y esto se evidencia que no se hace, una por el nivel de estudios y otra por la premura de entregar recursos compartidos.

La dimensión recuperación se presenta más porque son pocas las horas del chofer que tiene para descansar por la carga y ritmo de trabajo que tienen diariamente.

La dimensión soporte y apoyo se da por tener la misma participación como dueño de la unidad.

El acoso sexual y discriminatorio se presenta por la cultura que se tiene a nivel de provincia y país al pensar que éstos tienen baja escolaridad y por ende el usuario puede maltratar al estar pagando un servicio.

La doble presencia se identifica porque los choferes al estar laborando también deben tener presente los problemas que se dan en sus hogares, haciendo que en algunos momentos se desconcentren o desvíen su rutina de trabajo para solventar los problemas de casa.

La dimensión de estabilidad laboral y emocional se expresa en ellos porque dependen del dueño de la unidad, de que si ésta presenta alguna avería o no se encuentra disponible para su uso, por cuanto los acuerdos entre dueños y choferes son verbales y en cualquier momento se exponen a que no pueden laborar en ese día.

La salud auto percibida también se identificó en este estudio pues ellos manifestaron desarrollar algunas enfermedades derivadas de manejar las unidades, tanto físicas como psicosociales.

Niveles de riesgo bajo:

Aquí se identificó que los choferes presentan menos dimensiones que los socios de los taxis; como es la dimensión de la adicción al trabajo, esto quiere decir que los choferes presentan más nivel que los socios porque ellos responden al dueño del taxi que es el socio y deben dedicarse más al trabajo por el tema de compartir los recursos al ser dependientes.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Este estudio de investigación determinó que el nivel de riesgo de los factores psicosociales a los que están expuestos en Cooperativa de taxis Hotel del Mar del cantón Esmeraldas los socios es “bajo”; mientras que para los choferes de las unidades el nivel de riesgo es “medio”.

Los factores de riesgo psicosocial que presentaron un nivel más alto en los choferes de taxis fueron: acoso laboral y condiciones de trabajo y en los socios choferes fue el acoso laboral.

Son muy pocos los estudios realizados sobre la identificación de riesgo psicosocial a los socios y choferes de taxis en Ecuador y a nivel de Latinoamérica, existen más estudios realizados a choferes de buses y transporte público, así mismo el instrumento aplicado en la Cooperativa es relativamente nuevo en Ecuador (2018), con lo cual no permite hacer una comparación más compleja debido a que pocas organizaciones lo han empezado a utilizar.

Sin embargo, el estudio realizado a los socios y choferes de la cooperativa evidencia que los riesgos psicosociales están presentes en ellos, constituyendo un problema para la salud de sus colaboradores; así como se expresan en los estudios realizados por Silva, Lefio, Marchetti y Benoit (2014), Aranda, Pando, Torres, Salazar y Sánchez (2011), Córdova (2015) y Bonilla y Gafaro (2017).

Existen varios estudios realizados que coinciden con la metodología, aunque el instrumento aplicado es distinto pero que identifican niveles y dimensiones sobre los riesgos psicosociales, parecidos en su definición como Aranda, Pando, Torres, Salazar y Sánchez (2011) y (Lara 2019).

En la investigación de Lara (2019) se identificaron como criterios más desfavorables de riesgo psicosocial, o niveles altos; la Doble presencia con un 63,9%, Posibilidad de relación social con el 58%, Exigencias psicológicas cognitivas con un 57,1 y por último Inseguridad sobre el futuro con el 55,5%, estos datos difieren de los resultados de la cooperativa, por cuanto los niveles de riesgo alto de los choferes se presentan en las dimensiones de acoso laboral y condiciones de trabajo; y en riesgo medio, la doble presencia con un 48%. Y aún más diferente en los socios que presentan niveles bajos en la dimensión doble presencia.

En el estudio realizado por Ureta (2016) se identificaron niveles alto de riesgo psicosocial: la doble presencia con el 63,8%; la posibilidad de relación social con el 58%; las exigencias psicológicas cognitivas con el 57,1%; y la inseguridad sobre el futuro con el 55,5%, mientras que en el estudio realizado a los choferes de taxis de la Cooperativa “Hotel del mar” éstas

dimensiones alcanzaron niveles medios de riesgo y se identificaron con riesgo alto el acoso laboral y las condiciones de trabajo. Y en cuanto a los socios de la cooperativa no se identificaron niveles de riesgo alto y en los medios alcanzaron a la dimensión “acoso laboral”.

También se pudo evidenciar que el 100% de los socios y choferes son de género masculino en coincidencia con la descripción de las variables sociodemográficas de los estudios de Silva, Lefio, Marchetti y Benoit (2014). Hasta ahora es un campo de trabajo fuertemente realizado por varones.

En el estudio se identificaron que en los choferes de los taxis de la Cooperativa “Hotel del mar” tienen un nivel de estudio de bachillerato, esto coincide con el perfil de puesto para choferes de taxis que evidenciaron que solo se necesita ese nivel para desarrollar su puesto de trabajo, según la investigación de Vélez y Cabarcas (2013).

Bonilla y Gafaro (2017), identifica que las extensas rutinas de trabajo con el predominio de largas horas y de que no tenían tiempo de descanso en el trabajo, son algunos factores que los expone a mayores riesgo de trabajo, convirtiéndose en un grupo de riesgo de accidentabilidad, esto también se identificó al realizar el estudio a los choferes de taxis de la Cooperativa, por cuanto en la dimensión carga y ritmo de trabajo que comprende las extensas horas y la forma en que llevan esas horas en el día o noche sin descanso.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES:

En este apartado se exponen las conclusiones a las que se llegó luego de haber realizado el análisis de los riesgos psicosociales en los socios y choferes de la Cooperativa de taxis “Hotel del mar”, descritas a continuación:

- De manera general los socios de la cooperativa alcanzaron niveles bajos de riesgo psicosocial y los choferes de los taxis presentaron niveles medios y altos de riesgo psicosocial.
- Los niveles de riesgo psicosociales por dimensiones que afectan a los socios de la cooperativa son carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; soporte y apoyo; adicción al trabajo; condiciones de trabajo; doble presencia y salud auto percibida en un nivel bajo y el acoso laboral en un nivel medio.
- Los niveles de riesgo psicosociales por dimensiones que afectan a los choferes de los taxis de la cooperativa son carga y ritmo de trabajo; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; acoso discriminatorio; acoso sexual; doble presencia; estabilidad laboral y emocional; y la dimensión de salud auto percibida con niveles medio y acoso laboral y condiciones de trabajo con niveles altos; y adicción al trabajo en niveles bajos.
- Los niveles de riesgo en los choferes son altos y en los socios de la cooperativa alcanzan solo el nivel medio; esto se evidencia en las dimensiones desarrollo de competencias por el hecho de que ellos se presentan niveles de estudios más alto (tercer nivel) y porque tienen mejores ventajas de capacitación; sobre el soporte y apoyo al ser socios tienen beneficios de parte de la Cooperativa que los choferes no tienen; la adicción al trabajo no se concibe como riesgo porque al ser los dueños de la unidad no tienen que estar laborando constantemente pues solo generan los recursos para ellos y en cuanto a las condiciones de trabajo son distintas porque ellos son dueños y los choferes en cambio dependen del dueño de la unidad para realizar su trabajo.

5.2 RECOMENDACIONES

Se presentan a continuación las recomendaciones en función de las conclusiones emitidas anteriormente.

- Realizar estudios de riesgo psicosocial más profundos y con periodicidad, lo cual contribuirá a que se identifiquen otros riesgos que podrían estar presentándose. Además, que realicen evaluaciones psicológicas tanto a socios como a choferes como requisito de ingreso y cada dos años, pues esto permitirá que se identifiquen y disminuyan los niveles de riesgos presentes en este gremio.
- Mejorar las dimensiones de los socios de la cooperativa como son: Acoso laboral que se presentan en un nivel medio realizando difusiones a la ciudadanía por parte de la Cooperativa o de gremios que asocien a las cooperativas sobre el desempeño y servicio que otorgan los taxistas y así evitar que los usuarios los acosen con expresiones no acordes por la labor desempeñada, pensando que no cuentan con las competencias requeridas.
- Solicitar a la Cooperativa que por su intermedio soliciten a sus autoridades de servicio y transporte público que realicen monitoreo para evitar la informalidad, debido a que esto aumenta los niveles de riesgo psicosocial sobre las condiciones de trabajo y la adicción al trabajo. Así como también que la cooperativa apoye a los choferes en mejorar las condiciones laborales; haciéndoles partícipes en algunos beneficios que tienen los socios y en dar capacitaciones que permitan mejorar el servicio que ofrecen para bajar otras dimensiones que se presentan.

REFERENCIAS

- Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. y Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40 (2), 266-278. [Fecha de consulta 11 de enero de 2020]. ISSN: 0034-7450. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=806/80619290005>
- Barba, E., Fernández, M., Morales, N. y Rodríguez, A. (2014). Salud y seguridad en el trabajo. *Revista de la Organización internacional del trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Bonilla, R. y Gafaro, R. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2017;18(2):48-56.
- Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W.Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.
- Comité Mixto OIT-OMS (1984). Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 49(3), 470-481. Recuperado en 06 de octubre de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014&lng=es&tlng=es.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2012; 29(2):237-41. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Instituto de seguridad e higiene en el trabajo. N.- 926. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Mansilla, F. y Favieres, A. (2013). El estrés laboral y su prevención. Recuperado de http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php. psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva. [internet]; 2016 [citado 24 May2016].

- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/nt-25-factores-y-riesgos-psicosociales.pdf>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2015). Acuerdo MDT-2015-0262 emítase el acuerdo para regular las relaciones de trabajo especiales del sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101714/122681/F1502994600/A CUERDO%20MDT-2015-0262%20%20ECUADOR.pdf>
- Ministerio de Trabajo (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador. 1-29
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <http://comisionnacional.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl.1),4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465546X2011000500002>.
- Munford, L. (1956). Historia Natural de la Urbanización. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/182920227/Mumford-L-1956-Historia-Natural-de-la-Urbanizacion>
- OIT. (2016). Boletín Internacional de Investigación Sindical – 2016, vol. 8, núm. 1-2. Ginebra. Retrieved from www.ifro.org
- Pérez, G., Sanchez, M., Gonzáles, G. Oliva, E. y Peón I. (2012), Diagnóstico de factores de riesgo relacionados con la accidentabilidad de mano en trabajadores de una empresa refresquera. *Med Segur Trab (Internet)* 2012; 58 (226) 13-26. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n226/original2.pdf>
- Silva, H., Lefio, Á., Marchetti, N. y Benoit, 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. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>
- Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. Retrieved June 12, 2020, from

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009&lng=en&tlng=.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009&lng=en&tlng=)

Moreno, R., Menéndez, J. y Turró, Cruz. (2001). Factores psicosociales y estrés en el medio militar. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 30(3), 183-189. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572001000300008&lng=es&tlng=es

Carvajal, M. y Ramírez, V. (2011). Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Corporación Sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo. El enfoque de gestión de riesgo ocupacional. (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.

Andalucía, U. (2010). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía.

Ureta, R. (2016). Valoración de riesgos psicosociales en colaboradores de taxis y su impacto en el rendimiento laboral. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de : <https://www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/taxis.html>

Córdova, L. (2015). Riesgo psicosocial como efecto del puesto de conductor profesional del personal que labora en la Cooperativa de transportes de pasajeros en taxis “El Camal” no.30 de la ciudad de Quito. (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.

Vélez, G. y Cabarcas, V. (2013). Instructivo de Salud Ocupacional para conductores de taxi del Área Metropolitana del Valle de Aburrá Medellín 2013. Recuperado de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/2151/2/Instructivo_Salud_Ocupacional.pdf

Lara, A. (2019). Riesgos psicosociales emergentes: El caso de los conductores de taxis urbanos. *Revista de Investigación Talentos VI (1)* 37 – 49.

Comunidad Andina. (2003). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Décimo Primera Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina. Antioquia, Colombia: Quirama.

Constitución de la República del Ecuador. (2017). Código de Trabajo. Registro Oficial. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.

Ministerio de Trabajo. (2017). Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Acuerdo Ministerial N°82. Registro Oficial N° 16 de 16 de junio de 2017.

ANEXOS

COOPERATIVA DE TAXIS #14 “HOTEL DEL MAR” ESMERALDAS – ECUADOR CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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: Esmeraldas	ESMERALDAS			
C	Ciudad: Esmeraldas	ESMERALDAS			
D	Área de trabajo:	Socio		Socio/Chofer	Chofer:

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 Cooperativa:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del socio:	18-24 años		46-56 años	
		25-35 años		Igual o superior a 56 años	
		36-46 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	

		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del socio:	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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui 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		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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 está 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 ACCION Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
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				
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	

ORGANIZACION 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 cooperativa y a todos los socios				
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 período 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 está 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 está 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 cooperativa				
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					

	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.				