



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrados en Riesgos Laborales

Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en choferes
Profesionales de la Compañía Alonso de Illescas del cantón
Esmeraldas, año 2019

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Riesgo y Ambiente de Trabajo

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

Autor: Ing. Alexis Alberto Barrezueta Maldonado

Asesor: MSc. Álvaro Peralta Beltrán

Esmeraldas, Ecuador, octubre, 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en choferes Profesionales de la Compañía Alonso de Illescas del cantón Esmeraldas, año 2019

Autor: Ing. Alexis Alberto Barrezueta Maldonado

MSc. Álvaro Peralta Beltrán

f _____

DIRECTOR DE TESIS

PhD Yulien Herrera Díaz

f _____

LECTORA 1

MSc. Cristina Mendoza Macias

f _____

LECTORA 2

MSc. Luís Hidalgo Solórzano

f _____

DIRECTOR DE POSGRADO

MSc. Alex Guashpa Gómez

f _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, octubre, 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quien suscribe, Ing. Alexis Alberto Barrezueta Maldonado, portador de la cédula de ciudadanía No. 080188302-6, 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. Alexis Alberto Barrezueta Maldonado
C.I. 080188302-6

CERTIFICACIÓN

Yo, Álvaro Peralta, en calidad de Director de Tesis, CERTIFICO que: el estudiante Alexis Alberto Barrezueta Maldonado, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada **EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CHOFERES PROFESIONALES DE LA COMPAÑÍA ALONSO DE ILLESCAS DEL CANTÓN ESMERALDAS, AÑO 2019**, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo a lo que establece el reglamento de la PUCESE.

MSc. Álvaro Peralta

DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, quien supo guiarme e inspirarme para culminar con éxito esta importante etapa de mi vida, y otorgarme las fuerzas necesarias para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

A mi familiares y amistades quienes me apoyaron en este largo camino de preparación académica. A mis padres, por su ayuda incondicional, consejos, comprensión, amor, a quienes debo todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para lograr alcanzar mis metas.

Alexis Alberto Barrezueta Maldonado

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por derramar sobre mí sus bendiciones y darme la oportunidad de cumplir este sueño anhelado.

Agradezco a mi madre, por darme la confianza y el apoyo moral, por sus incondicionales consejos que me empujaron a seguir adelante.

A mi asesor de tesis, MSc. Álvaro Peralta, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, muchas gracias.

Con cariño.

Alexis Alberto Barrezueta Maldonado

Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en choferes Profesionales de la Compañía Alonso de Illescas del cantón Esmeraldas, año 2019

RESUMEN

El presente proyecto de investigación evalúa los factores de riesgos psicosociales en los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”. Para su desarrollo se aplicó un diseño metodológico el cual permitió dar un enfoque cuantitativo, teniendo una investigación es de carácter exploratorio, explicativa y bibliográfica, se utilizaron técnicas e instrumentos para la recolección de la información, como fueron, la observación, y la aplicación de encuestas a los choferes profesionales, por medio de las cuales se abordaron importantes aspectos relacionados a los factores de riesgo psicosociales y sus afectaciones a la salud. El cumplimiento de los objetivos y el desarrollo metodológico facilitaron obtener datos significativos que permitieron determinar como principales resultados, que los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”, son la exposición a extensas jornadas de trabajo, inadecuadas posiciones, exposición a ruido, altas temperaturas como también, actitudes discriminatorias y ofensivas para la moral e integridad de estas personas. Además, el estudio permitió determinar que las principales afectaciones físicas, producidos por estos factores son las dolencias músculo esqueléticas, dolores lumbares, entre otras. Como también la presencia de enfermedades crónicas, como diabetes, hipertensión arterial; mientras que en el aspecto Psicológico se resaltan los altos niveles de estrés, tensión, irritabilidad, desmotivación.

PALABRAS CLAVES: FACTORES, RIESGOS PSICOSOCIALES, CHOFERES, COMPAÑÍA DE TRANSPORTE.

Evaluation of Psychosocial Risk Factors in Professional Drivers of the Professional Alonso de Illescas Company of the Esmeraldas, year 2019

ABSTRACT

This research project evaluates psychosocial risk factors in professional drivers of the company "Alonso de Illescas". For its development, a methodological design was applied that allowed it to be approached with a qualitative approach, the research because of its scope was exploratory, explanatory and bibliographic, techniques and instruments were used to collect information, such as observation and application of surveys with professional drivers, through which important aspects related to psychosocial risk factors and their effects on health were addressed. The fulfillment of the objectives and the methodological development facilitated obtaining significant data that allowed determining, as main results, that the psychosocial risk factors to which the professional drivers of the company "Alonso de Illescas" are exposed, are the exposure to long days of work, inappropriate positions, exposure to noise, high temperatures as well as discriminatory and offensive attitudes for the morals and integrity of these people. In addition, the study allowed determining that the main physical affectations produced by these factors are musculoskeletal ailments, low back pain, among others. As well as the presence of chronic diseases, such as diabetes, high blood pressure; while in the Psychological aspect the high levels of stress, tension, irritability, demotivation are highlighted.

Key words: Factors, psychosocial risks, drivers, transport company.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| Tribunal de graduación..... | ii |
| Declaración de autenticidad y responsabilidad | iii |
| Certificación | iv |
| Dedicatoria..... | v |
| Agradecimiento | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| Índice | ix |
| Indice de tablas | xi |
| Indice de gráficos..... | xii |
| | |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| Presentación del tema | 1 |
| Planteamiento del problema..... | 2 |
| Justificación | 4 |
| Objetivos..... | 5 |
| Objetivo general..... | 5 |
| Objetivos específicos | 5 |
| | |
| CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO | 6 |
| 1.1. Fundamentación teórico-conceptual | 6 |
| 1.1.1. Riesgo | 6 |
| 1.1.2 Riesgo Laboral..... | 6 |
| 1.1.3 Riesgos psicosociales. | 7 |
| 1.1.4 Factores de riesgo psicosocial | 8 |
| 1.1.5. Dimensiones de los factores de riesgos psicosociales | 9 |
| 1.1.6 Riesgos psicosociales emergentes | 11 |
| 1.1.7. Clasificación de factores de riesgos psicosociales | 12 |
| 1.1.8. Dimensiones de evaluación de riesgos psicosociales | 13 |
| 1.2. Antecedentes | 16 |
| 1.3. Fundamentación Legal | 18 |

| | |
|--|----|
| CAPITULO 2: METODOLOGÍA..... | 20 |
| 2.1 Tipo de investigación | 20 |
| 2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables..... | 21 |
| 2.3. Población y muestra | 27 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos | 27 |
| 2.5. Análisis de datos..... | 28 |
| CAPITULO 3: RESULTADOS | 29 |
| 3.1. Encuesta aplicada a choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” | 29 |
| CAPITULO 4: DISCUSIÓN | 41 |
| CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 45 |
| 5.1. Conclusiones | 45 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 46 |
| REFERENCIAS | 47 |
| ANEXO 1 | 50 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Carga y Ritmo de trabajo..... | 29 |
| Tabla 2. Desarrollo de competencias..... | 29 |
| Tabla 3. Liderazgo..... | 30 |
| Tabla 4. Margen de acción y control | 31 |
| Tabla 5. Organización del trabajo..... | 32 |
| Tabla 6. Recuperación | 32 |
| Tabla 7. Soporte y apoyo..... | 33 |
| Tabla 8. Otros puntos importantes, acoso discriminatorio | 34 |
| Tabla 9. Otros puntos discriminatorios, acoso laboral | 35 |
| Tabla 10. Otros puntos discriminatorios, acoso sexual | 35 |
| Tabla 11. Otros puntos discriminatorios, Estabilidad Laboral y emocional | 36 |
| Tabla 12. Adicción al trabajo | 37 |
| Tabla 13. Otros puntos discriminatorios, Condiciones de trabajo..... | 38 |
| Tabla 14. Otros puntos importantes doble presencia (Laboral – familiar)..... | 39 |
| Tabla 15. Salud auto percibida | 40 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Carga y Ritmo de trabajo | 29 |
| Figura 2. Desarrollo de competencias | 30 |
| Figura 3. Liderazgo..... | 30 |
| Figura 4. Margen de acción y control..... | 31 |
| Figura 5. Organización del trabajo | 32 |
| Figura 6. Recuperación..... | 33 |
| Figura 7. Soporte y apoyo | 34 |
| Figura 8. Otros puntos importantes, acoso discriminatorio..... | 34 |
| Figura 9. Otros puntos discriminatorios, acoso laboral | 35 |
| Figura 10. Otros puntos discriminatorios, acoso sexual..... | 36 |
| Figura 11. Otros puntos discriminatorios, estabilidad laboral y emocional | 37 |
| Figura 12. Otros puntos discriminatorios, estabilidad laboral y emocional | 38 |
| Figura 13. Otros puntos discriminatorios, condiciones de trabajo | 38 |
| Figura 14. Afectaciones de relaciones familiares | 39 |
| Figura 15. Condiciones de salud..... | 40 |

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema

El transporte público urbano es un sistema de movilización masiva de personas que permite que un mismo vehículo traslade a un número determinado de individuos, dando así un servicio indispensable para el desarrollo de las actividades humanas, sean estas comunicacionales, industriales, laborales o particulares.

El transporte público en la sociedad es una herramienta indispensable para su desarrollo y movilidad, tanto de personas como bienes materiales que se incluyendo en este último el servicio denominado encomiendas de carga liviana y pesada, con el pasar del tiempo la transportación ha ido experimentando cambios futuristas adaptados al desarrollo gradual de la población, con mayor comodidad en sus interiores y también con mayor capacidad de despliegue para optimizar tiempos en el desplazamiento de un lugar a otro.

Entre las competencias primordiales de los gobernantes siempre tiene que estar la gestión enmarcada a la transportación, ya que es uno de los gremios que brindan un servicio para el desarrollo económico de la sociedad, por ende, demanda de que exista una adecuada infraestructura de carreteras en buen estado para la operatividad de los mismo.

El transporte urbano en Ecuador está vinculado al sector económico y productivo del país, ya que es una fuente de trabajo para muchas personas directa e indirectamente, los buses urbanos son el primer transporte de movilización masiva en el casco urbano de los cantones, para las personas de medio y bajos recursos económicos.

El acelerado crecimiento poblacional en todas las ciudades del país ha sido determinante para que se empiece a dotar de un transporte colectivo eficiente para el servicio de la población. Al pasar de los años en las diferentes provincias del Ecuador se ha implementado diferentes tipos de transporte público para el traslado de las personas, así se evidencia a la existencia del transporte interprovincial, intercantonal, y al transporte urbano.

En las grandes provincias como lo es Pichincha, Guayas y Azuay se ha ido reemplazando poco a poco los buses urbanos, por los sistemas de transporte como son: el trole, metro vía y tranvía, debido a la infraestructura de la ciudad y su número de pobladores que han ido en aumento, mientras que en las provincias con menor población aún se mantienen los buses urbanos para la transportación masiva de personas.

En el cantón Esmeraldas, la transportación urbana se presenta como una necesidad de movilización de las personas por lo que su creciente uso aumenta cada día. En este sentido se evidencia la preferencia de muchos usuarios por el servicio que presta la compañía de transporte “Alonso de Illescas”, situación que ha exigido mayores esfuerzos en los choferes profesionales por satisfacer estas demandas, lo que ha provocado que factores de riesgos psicosociales afecten a la salud de estas personas.

Planteamiento del problema

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), define como factores de riesgos psicosociales a “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (p.1).

Los factores de riesgos psicosociales se encuentran directamente vinculados con el medio ambiente laboral, la organización del trabajo, el contenido y realización de las tareas, así como la calidad de las relaciones humanas, las que pueden afectar la salud física, psíquica o social del trabajador.

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo pueden llegar a convertirse en un problema en la relación laboral provocando dificultades de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento en los trabajadores.

En la sociedad se observa que el nivel de transporte público es alto, y que en su mayoría la prevalencia de choferes son varones. Los conductores de transporte de uso público están sometidos a diferentes tipos de riesgos propios de la conducción u operatividad del vehículo, también a diferentes factores o problemas de salud que se van produciendo a lo largo de su vida del trabajo.

La presión para un chofer aumenta cuando tiene bajo su responsabilidad la vida de otras personas, que se movilizan de un lugar a otro, y también de aquellos que se pueden cruzar en su camino, ya que los altos índices de accidentabilidad en el país predisponen a los choferes profesionales a tener accidentes de tránsito con peatones.

Durante la jornada laboral, los choferes profesionales de la transportación pública están expuestos a constantes factores de riesgos psicosociales, malos tratos, ruidos, vibraciones, malas posiciones, agravios, exposición a cambios continuos de temperatura por la entrada y salida de pasajeros.

En definitiva, el trabajo de los choferes profesionales son generadores de patologías y enfermedades profesionales diversas, que es necesario tener en cuenta a la hora de valorar la salud de estos profesionales de la transportación.

En este contexto es que surge la motivación de evaluar los factores de riesgo psicosociales en los choferes de la compañía “Alonso de Illescas” del cantón Esmeraldas, que brinda servicio público por más de 16 años, cuenta 45 unidades a disposición y 45 choferes profesionales, que están expuestos a extensas jornadas de trabajo estipuladas de 5:00 am a 21:00 pm, situación que les obliga a laborar dieciséis horas de trabajo diarias de lunes a domingo, a realizar turnos, jornadas nocturnas sin relevo, reemplazo de compañeros ausentes por enfermedad o problemas familiares.

Además, es importante resaltar el acoso discriminatorio, ofensivo y racista al que son objeto muchos choferes de esta compañía, así como también el discrimen laboral y precarización de sus labores que no son debidamente reconocidas por los socios y dirigentes de la compañía “Alonso de Illescas”.

Por todo lo expuesto anteriormente referente a la afectación que puede causar en la salud los diferentes factores de riesgo psicosocial en los choferes profesionales de transporte urbano de la compañía “Alonso de Illescas” del cantón Esmeraldas, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo incide los factores de riesgo psicosociales en los choferes profesionales de transporte urbano de la compañía “Alonso de Illescas”?

Justificación

Dentro de lo que respecta a la actividad laboral, se hacen presente los factores de riesgos psicosociales, asociados a diferentes aspectos que llegan a tener una tendencia de estar relacionados con la ejecución del trabajo o realización de una tarea determinada, lo cual conllevaría afectar el bienestar, la salud física y social del trabajador, repercutiendo en los resultados de su trabajo, relacionados al rendimiento o productividad de este.

Es por esta razón que la evaluación de los riesgos psicosociales es importante para la prevención y promoción de la salud en el trabajo, en especial cuando se analiza las condiciones de trabajo de los choferes profesionales del transporte urbano y su constante exposición a enfermedades y afectaciones físicas que se derivan de esta importante actividad económica como es la transportación urbana.

En la actualidad los factores de riesgos psicosociales se presentan como el problema más frecuente en la sociedad, constituyéndose hoy en día un aspecto prioritario para la salud pública. Se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a factores de riesgos psicosociales, que están presentes en todos los centros de trabajo y en todos los sectores de la actividad humana.

Dichos factores pueden conducir a alteraciones del estado de salud, puede causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas al ambiente laboral. Por todo lo anteriormente mencionado se generó la novedad y prioridad de realizar este proyecto de investigación, para resaltar la necesidad de evaluar los factores de riesgos psicosociales que afectan la salud e integridad de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”.

Cabe resaltar que la importancia e impacto de la investigación radica en que servirá de base para la identificación y diagnóstico de los factores psicosociales, motivará el interés de los directivos de la empresa, socios, propietarios de las unidades de transporte en mejorar las condiciones de trabajo de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” en beneficio de la salud física, mental y bienestar socio familiar de los choferes.

La investigación beneficia a la comunidad esmeraldeña dando un aporte para que las autoridades puedan emitir ordenanzas que puedan ayudar a regular el tiempo y carga laboral de los choferes profesionales que prestan sus servicios en la transportación urbana, evitando que por estos motivos existan accidentes de tránsito que lamentar.

Objetivos

Objetivo general

Evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los choferes de buses de la Compañía de Transportes Urbanos Alonso de Illescas del cantón Esmeraldas año 2019.

Objetivos específicos

- Distinguir la medida de riesgos en cuanto a carga y ritmo de trabajo.
- Establecer el margen de acción y control.
- Determinar el nivel de riesgo en relación con la organización del trabajo y la recuperación.
- Comprobar la porción de riesgo correspondiente a soporte y apoyo de otros puntos importantes.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación teórico-conceptual

Antes de definir los riesgos psicosociales, se definirá primero lo que son los riesgos, y riesgos laborales.

1.1.1. Riesgo

El autor Echemendia (2011), en su trabajo investigativo define al riesgo de la siguiente manera:

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. (p.471)

Entonces el riesgo se lo podría relacionar directamente con la probabilidad de afectación negativa instantánea o con el pasar del tiempo, enfocada a un individuo que se encuentre realizando una actividad, o una propiedad en donde se realice alguna actividad productiva donde interviene la presencia del hombre.

1.1.2 Riesgo Laboral

Los autores Barba, Fernández, Morales y Rodríguez (2014), definen al riesgo laboral como:

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, por ejemplo, usar la sierra sin protección u otros tipos de herramientas, o manipular

una sustancia química peligrosa o trabajar en altura sin tomar las medidas preventivas adecuadas (p.20).

Bajo este contexto el riesgo laboral estaría relacionado a las actividades realizadas con herramientas u elementos peligrosos, aumentando su probabilidad de ocurrencia al no tomar las medidas necesarias para que disminuyan o evitarlas.

1.1.3 Riesgos psicosociales.

La investigación efectuada por Guerra, Muñoz, Barón, Martínez y Munduate (2016), define al riesgo psicosocial como:

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. 97).

Expresado en otros términos el riesgo psicosocial 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, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Según la Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2019), un riesgo psicosocial deriva las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (p.1).

El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2019), sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo revela que:

Los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, que a ha dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores (p.17).

Fernando Mansilla (2018), psicólogo especialista afirma que “los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo siendo un 17% un bajo vínculo laboral con las patologías; cabe resaltar que en la población europea el 30% sufre de estrés laboral, sino también el burnout y el mobbing” (p. 34).

Según la Sociedad peruana de salud ocupacional SOPESO (2016), “los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (p.1). La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo y las relaciones familiares que se ven afectadas en su entorno.

En este sentido se podría decir que los hechos y situaciones que se denominan riesgos psicosociales laborales tienden afectar a los trabajadores en su salud, enfocado a la disminución o desgaste físico, cansancio o desgaste mental, basado en un acoso laboral o a su vez violencia generada dentro del ambiente laboral.

1.1.4 Factores de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018), en su artículo define a los factores de riesgo psicosociales como:

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias

percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (Organización Internacional del Trabajo, p.4)

También se puede definir los factores de riesgos psicosociales en base al consumo de sustancias que los trabajadores estarían consumiendo para mitigar en algo los efectos de estos sobre ellos.

Por otro lado, para la OIT (2018), manifiesta que “los factores psicosociales son “interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización” (p. 96). De igual manera, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento e inclusive en la satisfacción del trabajo.

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2018) menciona que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están directamente relacionados con:

Las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden afectar, en buena cuenta son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores. (p.93)

1.1.5. Dimensiones de los factores de riesgos psicosociales

Se puede señalar las siguientes dimensiones en los factores de riesgo psicosociales:

Factor de riesgo Psicosocial intralaboral

El presente factor según LLaquecha y Marín (2018):

Se refiere a todas aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo; como las exigencias psicológicas en el trabajo que consiste en el trabajo rápido o de forma irregular, cuando el

trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, toma de decisiones difíciles y de forma rápida. A su vez, existen dos elementos: cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) cuantitativas (cantidad, ritmo de trabajo, distribución del trabajo); conteniendo dimensiones como la demanda (modelo DCAS) y esfuerzo (DER) (p.13).

Otra característica según Llanquecha y Marín (2018) es:

El trabajo activo y desarrollo de habilidades el cual se manifiesta cuando no tenemos un margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para poder emplear nuestras habilidades y conocimientos o carecer de sentido, cuando no se puede adaptar por ejemplo el horario a las necesidades familiares o poder decidir cuándo se hace un descanso. Dirige a la autonomía del trabajador sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad), Se puede establecer con la dimensión control (modelo DCAS) (p.13).

Factor de riesgo psicosocial extralaboral

Se podría mencionar que este factor se puede disparar o dar inicio cuando aumentan las cargas laborales específicamente, el tiempo y el sobre esfuerzo al que estaría sometido un trabajador, teniendo como consecuencia un impacto en su diario vivir, extralaboral, en donde esta condición conlleva a un alto riesgo de ausencia en el hogar afectando su vida personal por tener poco tiempo para compartir con su familia.

El Manual de método de Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2017), indica que los factores de riesgos extralaborales se presentan en las siguientes circunstancias:

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: el trabajo aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, tareas no definidas y sin contar la información a tiempo y adecuada. Contiene elementos de liderazgo equivalente a la de apoyo social (modelo DCAS).

Otra manera de presentarse es a través de las compensaciones, cuando los cambios de puesto o servicio contra la voluntad, trato injusto, falta de respeto, inseguridad

contractual, no se reconoce el trabajo ni el salario bajo. Es un equivalente a la dimensión recompensas (modelo DER de Siegritst) que permite medir el desbalance y control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados)

Finalmente, la doble presencia: es la forma de medir la preocupación por cumplir tanto en las tareas domésticas como en las tareas del trabajo; equivalentes al trabajo familia. Tanto el trabajo doméstico y familiar supone muchas exigencias que debe asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado; una organización de trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos a pesar de disponer de medios para conciliación de la vida laboral y familiar.

1.1.6 Riesgos psicosociales emergentes

En la investigación de Moreno (2013), se manifiesta que

Este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos, el mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva socio demografía del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, esto es los que se ha denominado riesgos psicosociales emergentes todas estas situaciones anteriores hacen que se demande de más trabajo emocional. (p.39)

Además, debido al rápido crecimiento tecnológico, que permite realizar todos los procesos de forma automatizada y que también ha disminuido las plazas de trabajo; ambos aspectos enmarcan los riesgos psicosociales emergentes.

Pando (2014) afirma que:

Un buen número de trabajos y servicios exigen hoy en día la autorregulación de las emociones, es decir, la inhibición de las emociones negativas y la expresión forzada de emociones negativas, en un caso y otro, los efectos son de desgaste emocional, de disonancia emocional: el trabajador tiene que mostrar emocionalmente lo que no siente". (p.54)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2018) afirma. “Que la carga y ritmo de trabajo se refiere a, carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos o a exigencias laborales marcados por el rendimiento productivo” (p.11).

Esto quiere decir que al tener una carga de trabajo excesiva no se tendría un buen rendimiento al ejecutar las actividades por el factor del agotamiento físico y mental, al ser la carga de trabajo insuficiente se ocasionarían problemas ya que los trabajadores se sentirían que están siendo explotados por la excesiva carga laboral y escasa retribución económica a sus esfuerzos.

1.1.7. Clasificación de factores de riesgos psicosociales

Algunas investigaciones enfocadas en la salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grupos de riesgos psicosociales. A continuación, se las describe según el estudio efectuado por la OIT (2016):

El primero se lo denomina exceso de exigencias psicosociales del trabajo, la cual ocurre cuando el trabajo a efectuarse debe realizarse de forma rápida, situación que impide el expresar opiniones o tomar decisiones difíciles. Esta se presenta de dos maneras, una cuantitativa que tiene que ver con el volumen de trabajo, en relación con el tiempo que se necesitará para ejecutar la tarea; la otra forma, es cualitativa donde intervienen las demandas emocionales y cognitivas que se requiera aplicar al momento de efectuar el trabajo.

Otro grupo lo constituyen la falta de influencia y desarrollo en el trabajo, el cual aparece al no haber autonomía en la forma de realizar las tareas, es decir cuando el trabajo no da apertura al desarrollo de habilidades y conocimiento, o por la falta de un horario que impide la relación familiar, ocasionando inestabilidad en las estructuras familiares de los empleados.

Un tercer aspecto es la falta de apoyo y calidad de liderazgo, el cual aparece cuando se trabaja solo, sin ayuda de un superior o compañeros, lo que ocasiona confusión entre las tareas e información inadecuada.

El cuarto aspecto es acerca de la escasa compensación, que se relaciona con la falta de respeto, inseguridad contractual, el trato injusto y cambio de puesto contra la voluntad; estas situaciones provocan discriminación laboral.

Finalmente, el quinto factor se denomina doble presencia, el cual ocurre cuando existe una incompatibilidad entre el trabajo doméstico familiar no remunerado y el propio trabajo remunerado, al analizar estos aspectos se evidencia que ambos requieren responsabilidad debe ser asumida de manera simultánea. Generalmente esta característica prevalece en los colectivos femeninos, por cuanto las mujeres son más susceptibles a los agravios y ofensas que reciben en el medio laboral donde se desempeñan.

Otra investigación como la de Paoquinza (2018), resaltan que:

Los trabajadores del sector transporte están expuestos a riesgos psicosociales, tales como episodios de violencia, turnos extensos, exigencias excesivas y condiciones irregulares de remuneración, entre otros; encontrándose que dichos riesgos tienen directa relación con el deterioro de la salud de los trabajadores, quienes presentan mayor prevalencia de enfermedades laborales como trastornos del sueño, problemas cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, fatiga y sintomatología ansioso depresiva. (p.106)

1.1.8. Dimensiones de evaluación de riesgos psicosociales

Los estudios antes analizados y que se relacionadas a la evaluación de los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo de los choferes profesionales del transporte urbano se han implementado en la metodología de evaluación de riesgos herramientas que el Ministerio de Trabajo de Ecuador (2012), ha adoptado para el país, en donde se recopilan o agrupan las siguientes dimensiones a evaluar, las cuales se definen a continuación:

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.

1.2. Antecedentes

Para realizar el proyecto de investigación se tomó en consideración los artículos y trabajos de investigación previos:

Bravo y Nazar (2015), “Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile” afirman que, dados los múltiples cambios en las organizaciones actuales la investigación de los riesgos psicosociales se hace cada vez más decisiva para la prevención y promoción de la salud en el trabajo. El estudio tuvo por objetivo describir las condiciones de trabajo de los conductores de locomoción colectiva, los riesgos psicosociales a los que están expuestos y su relación con indicadores de salud general y mental. Se trata de un estudio correlacional de tipo transversal en el que participaron 234 conductores de locomoción colectiva urbana del centro sur en Chile. Se midieron antecedentes sociodemográficos, laborales y de salud, así como condiciones de riesgo laboral y riesgos psicosociales, a través de los instrumentos SUSESO-ISTAS 21 versión corta, SRQ-20 y un cuestionario elaborado para la presente investigación.

Los resultados indican presencia de al menos tres factores psicosociales en un nivel de riesgo mediano y alto para la salud. Se detectó la presencia de antecedentes laborales de riesgo, tales como la cantidad de horas de trabajo semanales, el tipo de contrato de trabajo y la duración de recorrido, así como la exposición a episodios de violencia y percepción de riesgo por manejo de dinero en efectivo. Se encontró correlación entre todas las dimensiones de riesgo psicosocial, sintomatología ansioso-depresiva y al menos un problema de salud. De acuerdo con las implicancias de los resultados obtenidos en la salud de trabajadores del transporte urbano, es necesario prevenir y mitigar el impacto de los riesgos psicosociales en la población que se desempeña esta importante actividad laboral.

Ramírez, Gómez y Rubio (2015); en su investigación sobre factores de riesgo psicosocial en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes S.A; es un estudio cuantitativo descriptivo y tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que están expuestos los conductores de la empresa Colviajes S.A; en una muestra de 140 conductores de tipo probabilístico de la empresa Colviajes S.A; cabe resaltar que el 65% de conductores exceden las 48 horas semanales establecidas por la ley, el 48% tienen una

jornada partida (mañana y tarde) y el 48% tienen turnos rotativos (noches y fines de semana) donde refieren sentirse afectados por estos cambios frecuentes que alteran su estado emocional y lo predisponen a sufrir afectaciones a la salud. (p.102)

Blakman (2014), en su investigación “Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino” afirman que, en esta Tesis de Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector del transporte terrestre de carga pesada, pretendió ser, por un lado, un llamado de atención para alertar sobre la gravedad del problema, con el fin de suscitar una reflexión que incite a la acción en beneficio de los trabajadores dedicados a este sector. Por otro, la idea era contribuir a resolver el problema desde la acción, aportando a los psicólogos de las empresas, médicos, responsables de seguridad industrial y a los trabajadores, una información actual y clara sobre los riesgos de carácter psicosocial inherentes a sus puestos, que les permitiría conocer y aplicar medidas para mejorar su salud.

La metodología que se utilizó fue la toma encuesta a los trabajadores, se utilizó también la batería BC que es exclusivamente para conductores, se determinó resultados y se realizó las recomendaciones que deberían tomarse para minimizar el impacto psicológico. La batería BC mide 3 test de aptitud como, ACI (Apreciación de la Capacidad Intelectual), dirección (aptitud espacial) y; semáforos (precisión y rapidez, perceptiva). La cuarta prueba que contiene esta batería es la de personalidad que evalúa patrones de conducta de los automovilistas en contextos de tráfico.

Utilizada esta metodología se llegó a la conclusión que fueron seis los riesgos psicológicos que posiblemente afectaron y podrían haber influido para que los conductores de la empresa Mamut Andino hayan sufrido los volcamientos. Palabras claves: Baterías BC para conductores, ACI (Apreciación de la Capacidad Intelectual), dirección (aptitud espacial), semáforos (precisión y rapidez, perceptiva), personalidad (patrones de conducta).

Llanquecha y Marín (2018) en su investigación titulada “factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte”, empleó una metodología de investigación cuantitativa, descriptiva, trasversal que le permitió a los autores recopilar información al momento de aplicar los instrumentos; La muestra con la que trabajó fue

de 25 trabajadores de transporte público a quienes se les aplicó una encuesta utilizando cuestionarios. Los resultados han evidenciado que el 88% de los choferes encuestados trabajan alrededor de 12 horas diarias, el 72% tienen problemas de estrés y de tensión a causa de la larga jornada de trabajo y exceso de carga laboral.

Condori (2014), en su investigación sobre los factores psicosociales como conductores del estrés en los trabajadores de las agencias de viajes y turismo Tour Operadoras en la ciudad de Puno , cuyo objetivo fue identificar como los factores psicosociales afectan el estrés de los trabajadores en las agencias de viajes y turismo Tour Operadoras y establecer los agentes de amenaza que están expuestos diariamente; se utilizó el método deductivo en una muestra de 320 trabajadores; se utilizó como instrumento el cuestionario pre-codificado conteniendo 21 preguntas cerradas sometido a juicio de expertos en donde el resultado fue que un alto porcentaje de los conductores profesionales de la agencia atraviesan por problemas estresantes, tensión, alteraciones psicológicas y desequilibrio emocional producto de las extenuantes jornadas laborales y constante acoso laboral en su trabajo por usuarios.

1.3. Fundamentación Legal

El desarrollo de la presente investigación que trata sobre la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”, se fundamenta en los siguientes aspectos legales.

Según la Constitución de la república del Ecuador en el artículo 32, indica que el Estado es el encargado de garantizar la salud de la población dando atención interdisciplinaria de calidad y calidez, con eficacia y eficiencia de tal forma que se promueva su salud y se garantice su atención.

En este sentido el Estado ecuatoriano garantizará el bienestar de los trabajadores, empleados, según consta en el artículo 36, numeral 5 de la Constitución del 2008, indica que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, con seguridad y bienestar. Por lo tanto, es necesario reforzar los procedimientos de prevención en materia de riesgos (Asamblea Nacional, 2008, p. 56)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018), los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas, estos factores están presentes en todos los centros de trabajo y en todos los sectores de la actividad humana (p.12).

De modo que los riesgos psicosociales son problemas muy frecuentes, constituyéndose en un aspecto prioritario para la salud pública en especial en lo que respecta a la transportación. Por ello podemos incluir como soporte legal de la investigación el Acuerdo Ministerial 0262, para regular las relaciones de trabajo especiales del sector de transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades; el presente acuerdo tiene como objetivo regular todas las actividades de los choferes profesionales y sus beneficios colectivos, estableciendo los tiempos de trabajo diario, períodos de disponibilidad, vacaciones, remuneraciones, obligatoriedad del trabajador y del empleador, con el fin de prevenir riesgos laborales físicos, psicosociales y vulneración de derechos (Ministerio de Trabajo, 2015, p. 2).

De modo idéntico el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores SGRT, “indica que el deber del Estado es precautelar la seguridad y fomentar el bienestar de los trabajadores” (Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, 2018). Es prioritario adoptar normas mínimas de seguridad e higiene capaces de prevenir, o eliminar los riesgos profesionales que se producen en las empresas, como es el caso de los factores de riesgo psicosociales que afectan a los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” que por su extenuante labor están expuestos a serias afectaciones de su salud psicológica.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

El presente trabajo es una investigación documentada ya que en su primera fase se realiza el trabajo de revisión documental, y después se orienta a una investigación de campo aplicada, por motivo que la encuesta va dirigida a la población objeto de estudio, en este caso los choferes de la compañía de transporte Alonso de Illescas, y tendrá un enfoque cuantitativo descriptivo, el cual permitirá examinar los datos de manera numérica, dichos datos se describen de los resultados de la encuesta aplicada, el diseño de la investigación.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014):

La investigación no experimental se efectúa sin manipular deliberada mente variables, es decir se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (p.152).

El enfoque cuantitativo tiene como objetivo generalizar los datos de una muestra a una población, de un grupo pequeño a uno mayor. Por su alcance también fue importante recurrir a la investigación bibliográfica, como son las fuentes de libros, textos, revistas, artículos científicos, páginas de internet que sirvieron de base para fundamento teórico y antecedentes de la investigación.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------|--|--|----------------------------|--|
| Riesgos Psicosociales | 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 | Revisión de literatura | Carga y ritmo de trabajo | <p>Aceptación de las solicitudes de requerimientos que piden otras personas (compañeros, de trabajo, usuarios, clientes).</p> <p>Decisión sobre el ritmo de trabajo en las actividades</p> <p>Estrés causado por las actividades y/o responsabilidades asignadas</p> <p>Suficiente tiempo para realizar todas las actividades encomendadas dentro de la jornada laboral.</p> |
| | | Revisión o elaboración del marco legal | Desarrollo de competencias | <p>Posesión de los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado el trabajador</p> <p>En el trabajo se aprende y adquieren nuevos conocimientos, habilidades y destrezas del resto de compañeros</p> <p>En el trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores.</p> <p>En el trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizan los trabajadores</p> |

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|--|
| desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (Andalucía, 2010, p.11) | Revisión de estudios previos | Liderazgo | <p>Reconocimiento y crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logra sus objetivos.</p> <p>El jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo</p> <p>El jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de sus funciones o actividades</p> <p>El jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tiene demasiado trabajo que realizar</p> <p>El jefe inmediato brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de su trabajo</p> <p>El jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos</p> |
| | Revisión de la metodología a utilizar | Margen de acción y control | <p>En el trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión</p> <p>Se les permite a los trabajadores realizar el trabajo con colaboración de sus compañeros de área u otras.</p> <p>La opinión de los trabajadores es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de sus actividades o cuando exista cambio en sus funciones</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--------------------------|--|
| | | | | Se les permite a los trabajadores aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo |
| | | Verificación de la población real a la que se va a aplicar los instrumentos | Organización del trabajo | <p>Las formas de comunicación en el trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión</p> <p>En el trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa/institución a todos los trabajadores y servidores</p> <p>En el trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas</p> <p>En el trabajo tienen reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos</p> <p>Las metas y objetivos en el trabajo son claros y alcanzables</p> <p>Siempre hay disponibilidad de tareas y actividades a realizar en la jornada y lugar de trabajo</p> |
| | | Selección de la muestra | Recuperación | <p>Después del trabajo queda la suficiente energía como para realizar otras actividades</p> <p>En el trabajo se permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía</p> <p>En el trabajo se tiene tiempo para reflexionar sobre el desempeño laboral</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------------|--|
| | | | | <p>El horario y jornada de trabajo que se ajusta a las expectativas de los trabajadores y las exigencias laborales</p> <p>Todos los días se descansa lo suficiente y se cuenta con la energía para iniciar el trabajo</p> |
| | | Aplicar los instrumentos (Encuesta) | Soporte y apoyo | <p>El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas</p> <p>En el trabajo percibe un sentimiento de compañerismo y bienestar con los colegas</p> <p>En el trabajo se le brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad</p> <p>En el trabajo se le brinda ayuda técnica y administrativa a los trabajadores cuando lo requieren</p> <p>En el trabajo se tiene acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación</p> |
| | | Análisis de resultados. Discusión Conclusiones | Otros puntos importantes | <p>En el trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan</p> <p>Las directrices y metas que se autoimponen los trabajadores, las cumplen dentro de su jornada y horario de trabajo</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>En el trabajo existe un buen ambiente laboral</p> <p>En el trabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades</p> <p>Los trabajadores se sienten aceptados y valorados</p> <p>Los espacios y ambientes físicos en el trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad</p> <p>El trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarle daño.</p> <p>En el trabajo se siente estabilidad a pesar de cambios que se presentan.</p> <p>En el trabajo no existen conductas sexuales que afecten la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores</p> <p>El trabajo realizado no causa efectos negativos a la salud física y mental de los trabajadores</p> <p>Resulta fácil relajarse cuando no se está trabajando</p> <p>Problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se utilizan para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p> <p>El trabajo está libre de acoso sexual</p> <p>En el trabajo se le permite solucionar sus problemas familiares y personales</p> <p>El trabajo está libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre las personas.</p> <p>Se tiene un equilibrio y separa bien el trabajo de su vida personal.</p> <p>Sentimiento orgullo de trabajar en empresa o institución</p> <p>El trabajo y los aportes que realiza son valorados y les generan motivación.</p> <p>Libertad de culpa cuando no está trabajando en algo</p> <p>En el trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio.</p> <p>No pensar en el trabajo durante el tiempo libre</p> |
|--|--|--|--|---|

Elaborado por: Alexis Barrezuela

2.3. Población y muestra

La población de la investigación la constituyen los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” representada por 45 hombres, ya que la compañía solo cuenta con 45 buses o unidades que brindan el servicio urbano al cantón Esmeraldas, los cuales se encuentran con capacidades físicas normales para desarrollar estas funciones, cumplen con el requisito básico de saber leer y escribir ya que son choferes profesionales acreditados por el sindicato de capacitación de choferes del cantón Esmeraldas.

Entre las políticas establecidas por la compañía de transporte urbano “Alonso de Illescas”, en lo que respecta a la selección del personal y su inclusión a las funciones laborales no se permite contratar a choferes con discapacidades físicas, ya que para la operatividad de los buses y para resguardar la integridad de sus usuarios la persona que este al volante debe estar al 100% de sus capacidades físicas.

2.4. Técnicas e instrumentos

Para la investigación se utilizará la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales, el cual fue elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador, esta técnica e instrumento fue seleccionada debido a que es similar a las técnicas que han sido utilizadas en estudios similares en países como México, Chile, Colombia.

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 elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador.

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.

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 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.

2.5. Análisis de datos

El análisis e interpretación de los datos se realizaron en el programa Microsoft Excel, donde se utilizó la estadística descriptiva, se ordenaron y tabularon los datos obtenidos en la recolección de la información, se realizarán cuadros y gráficos de frecuencia y porcentaje para de esta forma realizaron un análisis cuantitativo y cualitativo de la información obtenida sobre los riesgos psicosociales. Para ello se consideraron los objetivos del proyecto, el marco y la matriz de operacionalización de variables, así como dimensiones e indicadores que constituyen aspectos significativos de la investigación.

Lo antes expuesto, ha permitido clasificar en los rangos bajo, medio, y alto según la exposición a cada uno de los factores de riesgos psicosociales. Las dimensiones evaluadas a través del presente instrumento fueron la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes.

CAPITULO 3: RESULTADOS

3.1. Encuesta aplicada a choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

Tabla 1. Carga y Ritmo de trabajo

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 44 | 98% |
| Riesgo Medio | 1 | 2% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

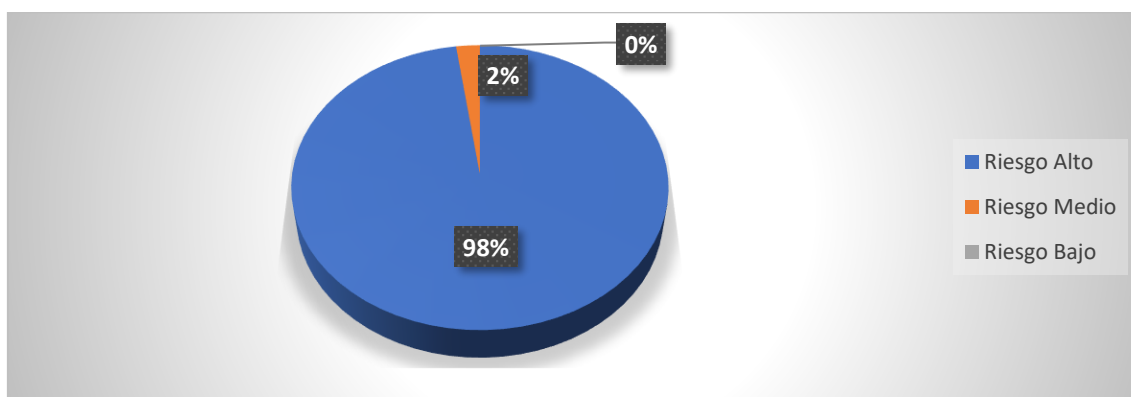


Figura 1: Carga y Ritmo de trabajo

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

De acuerdo a las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, se establece que los choferes de la compañía Alonso de Illescas presenta en un 98% un riesgo alto en sus actividades y el 2% están expuestos a un nivel de riesgo medio.

Tabla 2. Desarrollo de competencias

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 31 | 69% |
| Riesgo Medio | 14 | 31% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

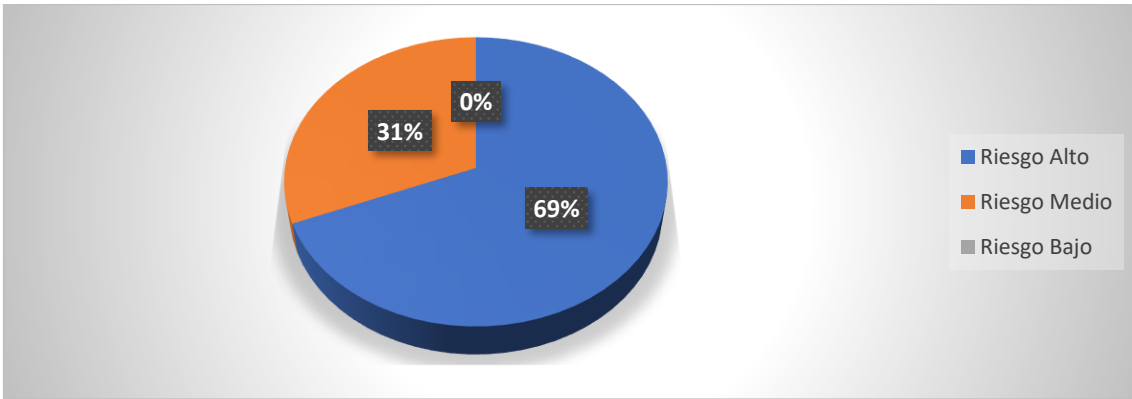


Figura 2. Desarrollo de competencias

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En relación a la dimensión de desarrollo de competencias se establece que el 31% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”, presentan un riesgo medio y el 69% presenta un riesgo alto.

Tabla 3. Liderazgo

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 45 | 100% |
| Riesgo Medio | 0 | 0% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

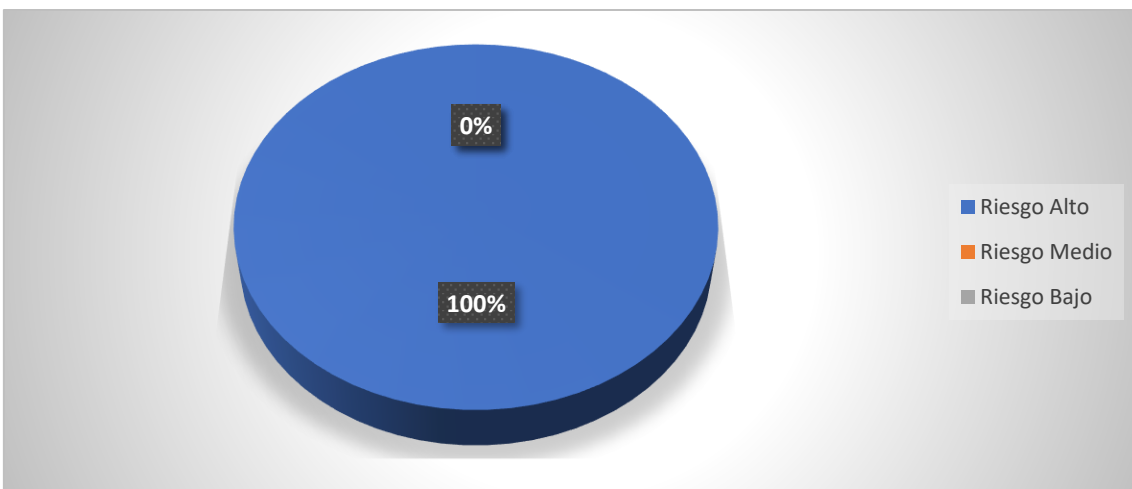


Figura 3. Liderazgo

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

Sobre la dimensión de liderazgo, se establece un nivel alto al 100%, lo que evidencia deficientes niveles de trabajo en equipo y de colaboración de los choferes por la consecución de objetivos comunes, así mismo se constató que los dueños de las unidades (buses) no están otorgando la adecuada importancia al trabajo sacrificado que los choferes realizan.

Tabla 4. Margen de acción y control

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 100 | 100% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

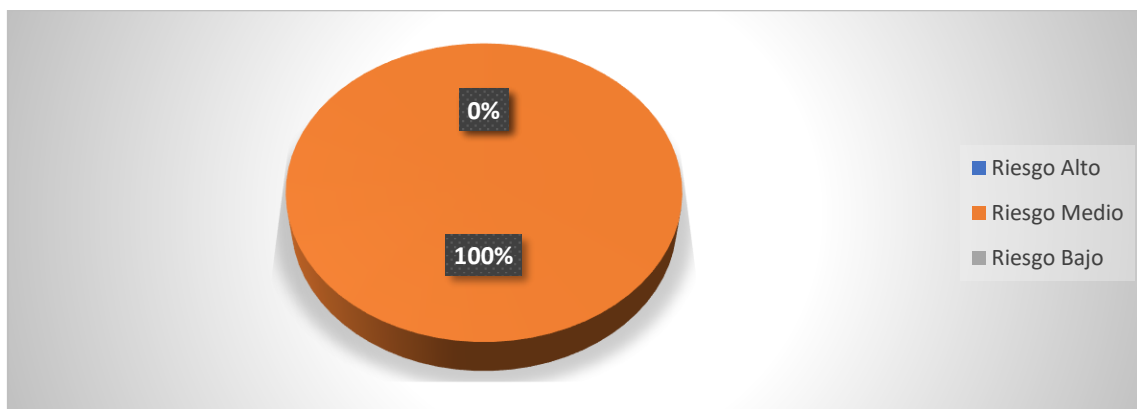


Figura 4. Margen de acción y control

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

Es importante resaltar que en la dimensión de margen de acción y control el 100% de los choferes profesionales tienen un nivel de riesgo medio, debido a que los choferes no son tomados en cuenta para tener espacios de opinión respecto al sistema de trabajo, que netamente es impuesto por los directivos de la compañía y mayores accionistas, no se les permite aportar con ideas encaminadas a mejorar las actividades laborales.

Tabla 5. Organización del trabajo

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 44 | 98% |
| Riesgo Bajo | 1 | 2% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

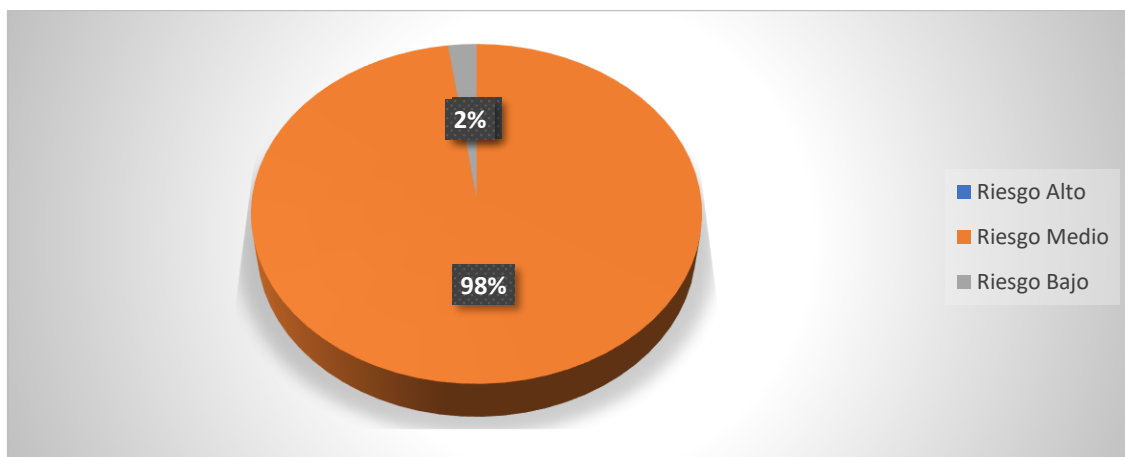


Figura 5. Organización del trabajo

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

Sobre la dimensión del trabajo y la organización el 98% presentan un riesgo medio, ya que son deficientes las formas de comunicación, así como las modalidades de distribución y la designación de roles en el trabajo, el 2% de choferes de la compañía “Alonso de Illescas” se ubican en un riesgo bajo. Estos resultados se deben a que en la compañía, no se informa regularmente a los choferes de la gestión que los directivos realizan, además en las reuniones de trabajo excluyen la presencia y opinión de los choferes en aspectos de organización y administración de los aspectos laborales, solo prevalece las decisiones de socios.

Tabla 6. Recuperación

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 45 | 100% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

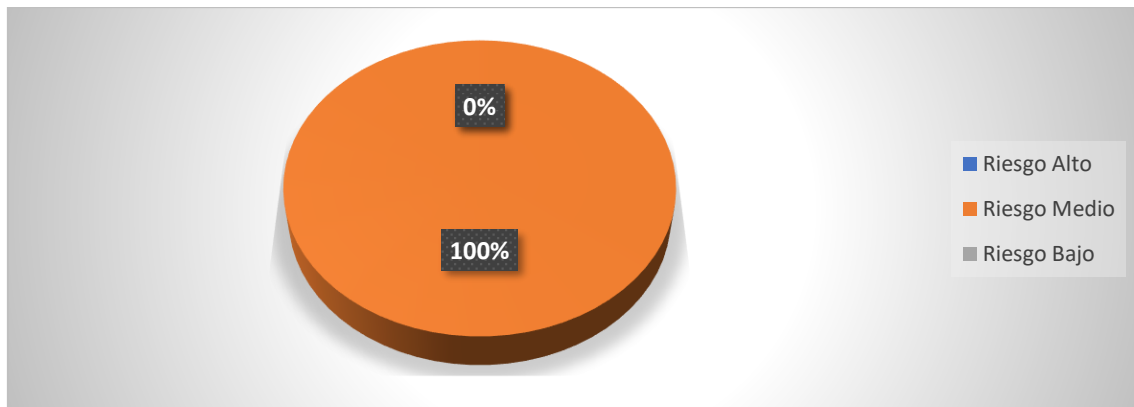


Figura 6. Recuperación

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En lo que concierne a la dimensión de recuperación el 100% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” se encuentra expuestos a un nivel de riesgo medio. Esta situación se produce por las jornadas extensas de trabajo y el poco tiempo que tienen los choferes para descansar para el día siguiente, a esto se suma los turnos repetitivos, horas extras, reemplazo de compañeros que no asisten por enfermedad o problemas de índole familiares, aspectos que inciden directamente en serias afectaciones físicas, dolencias y de estrés.

Tabla 7. Soporte y apoyo

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 0 | 24% |
| Riesgo Medio | 0 | 76% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

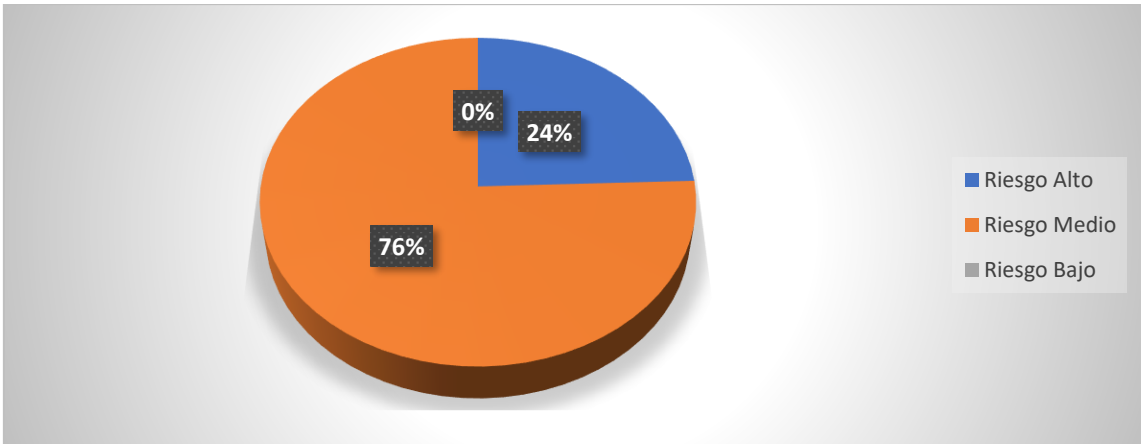


Figura 7. Soporte y apoyo

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

De acuerdo a los datos establecidos en la dimensión de soporte y apoyo el 76% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”, tienen un nivel de riesgo medio y un 24% están expuesto a un nivel de riesgo alto.

Tabla 8. Otros puntos importantes, acoso discriminatorio

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 44 | 98% |
| Riesgo Bajo | 1 | 2% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

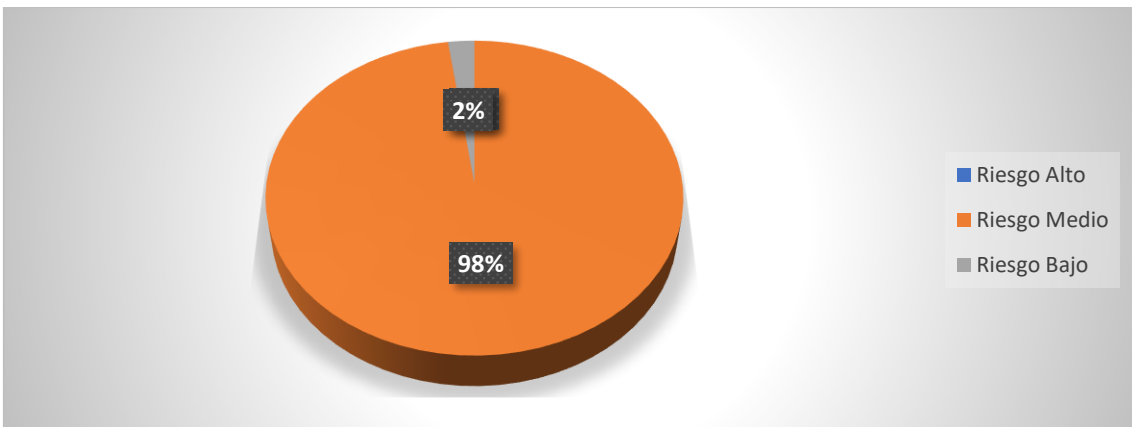


Figura 8. Otros puntos importantes, acoso discriminatorio

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En la dimensión otros puntos importantes que se relacionan con el acoso discriminatorio el 98% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” están expuestos a un riesgo medio.

Tabla 9. Otros puntos discriminatorios, acoso laboral

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 40 | 89% |
| Riesgo Medio | 4 | 9% |
| Riesgo Bajo | 1 | 2% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

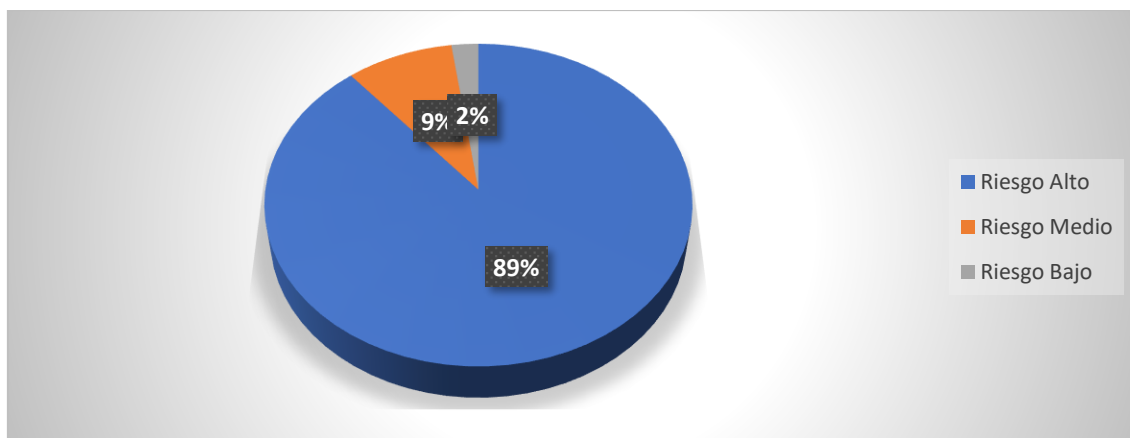


Figura 9. Otros puntos discriminatorios, acoso laboral

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

Es importante resaltar en la dimensión acoso laboral el 2% de los choferes profesionales de la compañía de transporte “Alonso de Illescas” están expuestos a un nivel de riesgo bajo, el 9% están expuesto a un riesgo medio y el 89% tienen un nivel de riesgo alto.

Tabla 10. Otros puntos discriminatorios, acoso sexual

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 20 | 44% |
| Riesgo Bajo | 25 | 56% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

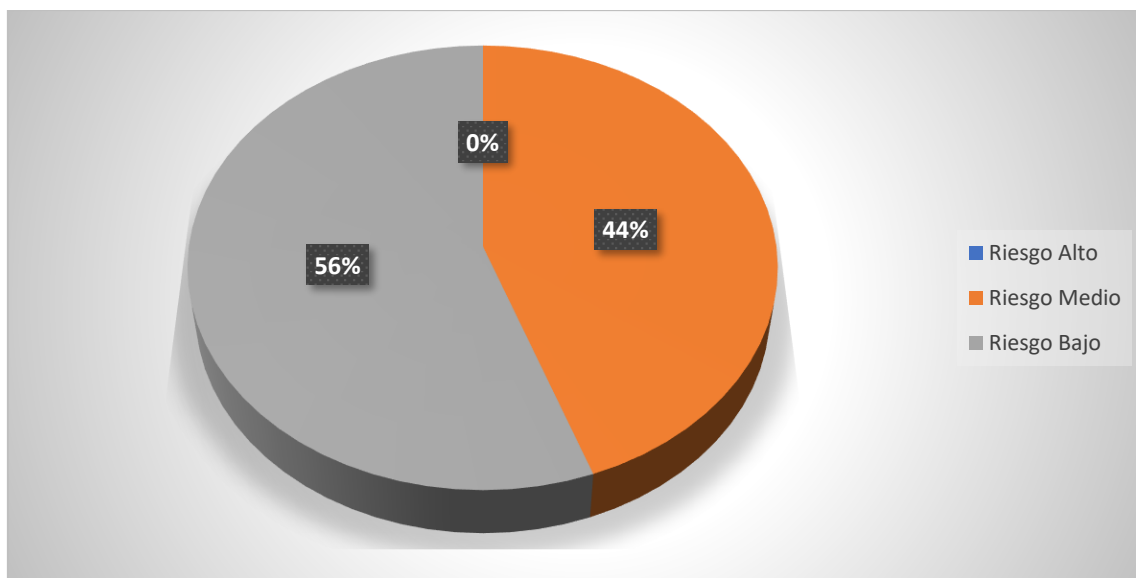


Figura 10. Otros puntos discriminatorios, acoso sexual

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

Los datos establecidos en la dimensión otros puntos discriminatorios de acoso sexual, estipulan que el 56% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” tienen un riesgo bajo a diferencia del 44% que están expuestos a un nivel de riesgo medio.

Tabla 11. Otros puntos discriminatorios, Estabilidad Laboral y emocional

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 31 | 69% |
| Riesgo Medio | 14 | 31% |
| Riesgo Bajo | 0 | 0% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

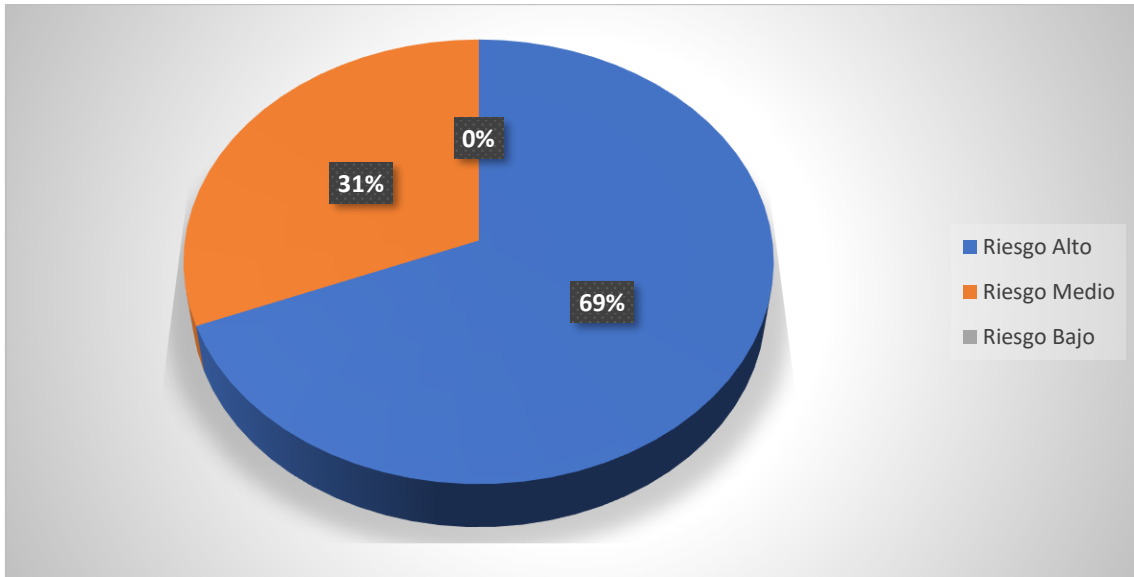


Figura 11. Otros puntos discriminatorios, estabilidad laboral y emocional

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

De acuerdo a los datos establecidos en la dimensión de estabilidad laboral y emocional el 31% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”, están expuestos a un riesgo medio y el 69% a un nivel de riesgo alto. Según lo expresado por la totalidad de los choferes profesionales, no cuentan con una estabilidad laboral acorde a lo que estipula las leyes del trabajo, existe precariedad laboral, se incumple con los descuentos y aportaciones a la seguridad social y no se dan los bonos por vacaciones y otras conquistas laborales, situación que infunde incertidumbre, preocupación, alteración emocional y desmotivación por el trabajo.

Tabla 12. Adicción al trabajo

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 6 | 13% |
| Riesgo Bajo | 39 | 87% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

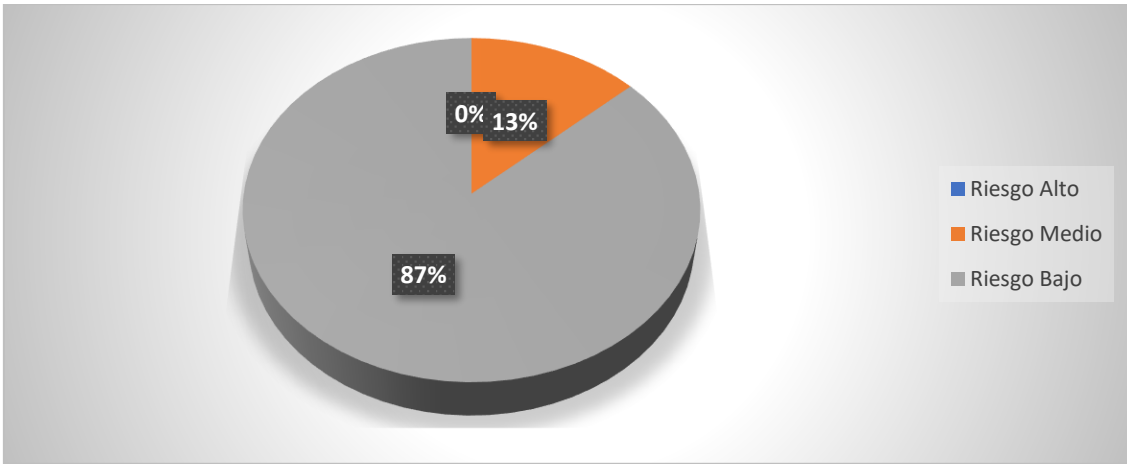


Figura 12. Otros puntos discriminatorios, estabilidad laboral y emocional

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En la presente dimensión que hace referencia a la adicción al trabajo se establece que el 13% de los choferes de la compañía “Alonso de Illescas” están expuesto a un nivel de riesgo medio y el 87% a un nivel de riesgo bajo.

Tabla 13. Otros puntos discriminatorios, Condiciones de trabajo

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 0 | 0% |
| Riesgo Medio | 43 | 96% |
| Riesgo Bajo | 2 | 4% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

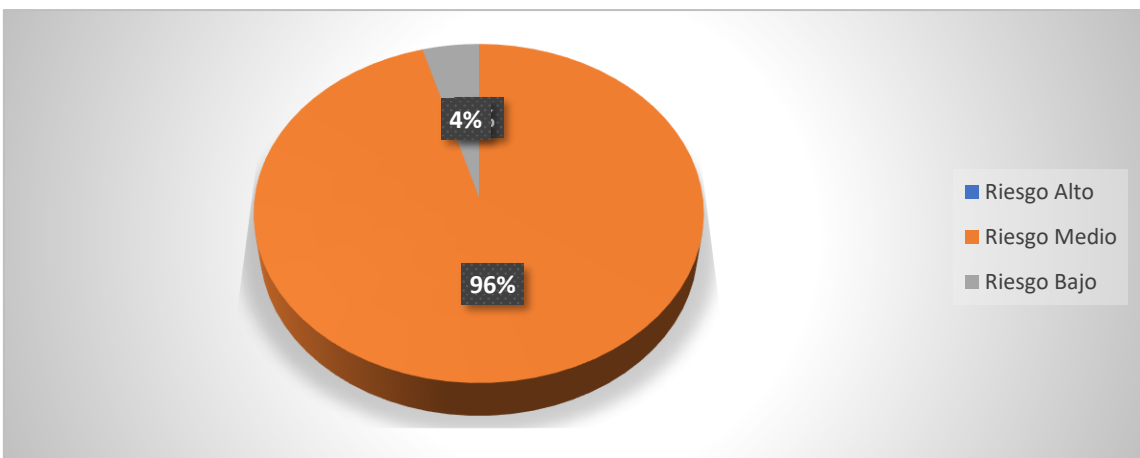


Figura 13. Otros puntos discriminatorios, condiciones de trabajo

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En lo que respecta a la dimensión condiciones de trabajo el 4% de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”, están expuestos a un nivel de riesgo bajo, a diferencia del 96% que presentan un riesgo medio.

Tabla 14. Otros puntos importantes doble presencia (Laboral – familiar)

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Riesgo Alto | 3 | 7% |
| Riesgo Medio | 40 | 89% |
| Riesgo Bajo | 2 | 4% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

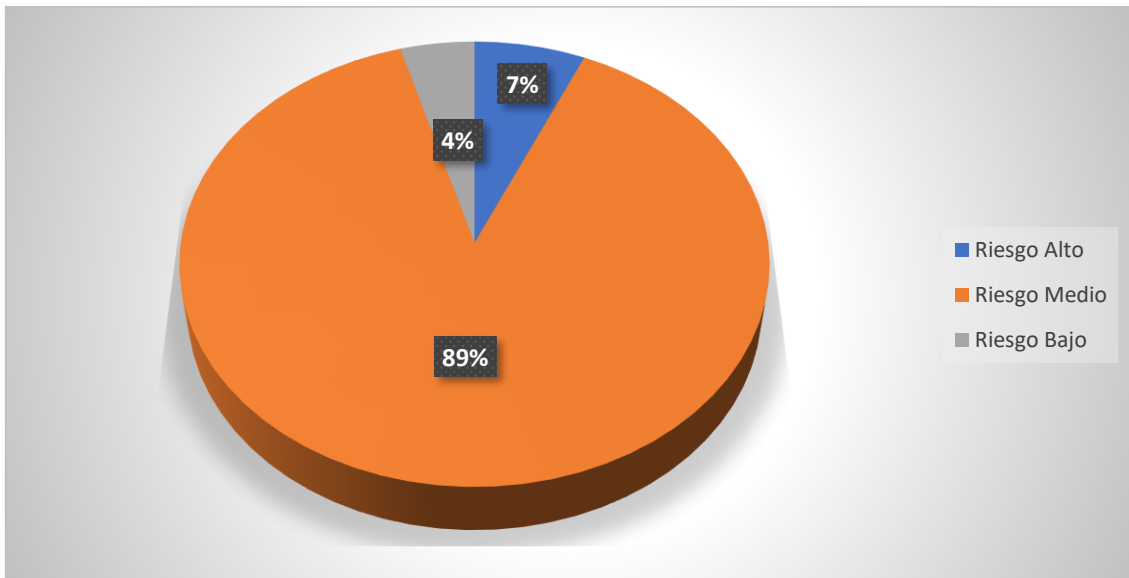


Figura 14. Afectaciones de relaciones familiares

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En esta importante dimensión que se ha relacionado con la afectación de las relaciones familiares con la actividad laboral de los choferes profesionales se establece que el 4% presentan un nivel de riesgo bajo a diferencia del 89% que están expuestos a un nivel de riesgo medio, el 7% están expuestos a un riesgo alto.

Tabla 15. Salud auto percibida

| PARAMETROS | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Riesgo Alto | 8 | 18% |
| Riesgo Medio | 29 | 64% |
| Riesgo Bajo | 8 | 18% |
| TOTAL | 45 | 100% |

Elaborado por: Alexis Barrezueta

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

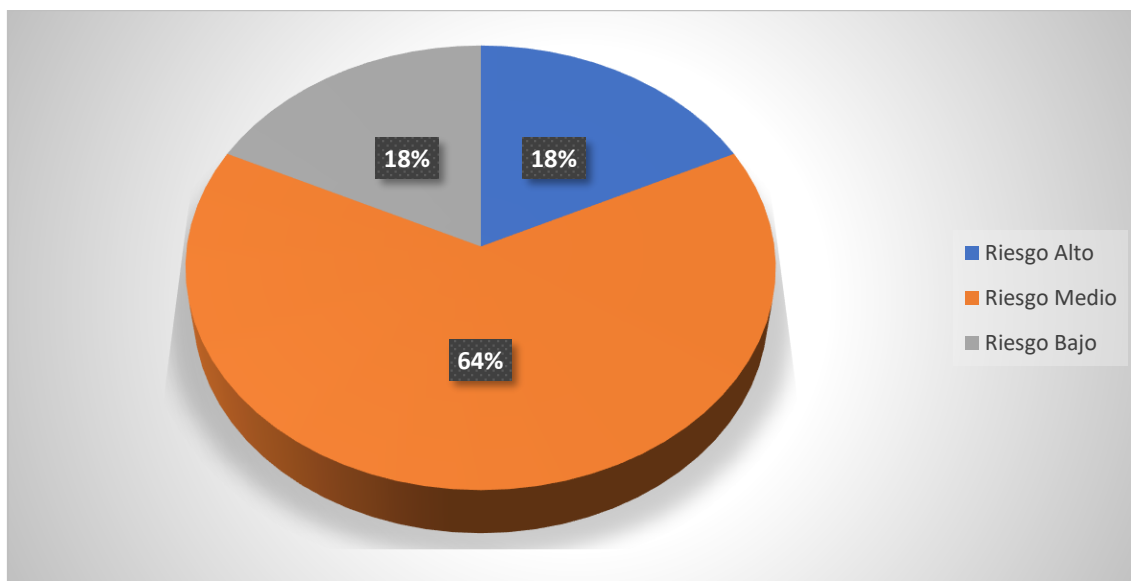


Figura 15. Condiciones de salud

Fuente: Choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”

En la dimensión de salud auto percibida el 18% de los choferes profesionales encuestados presentan un nivel de riesgo bajo, el 64% se exponen a un nivel de riesgo medio y el 18% a un nivel alto.

CAPITULO 4: DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales aplicado a los choferes profesionales de la compañía de transporte “Alonso de Illescas” se resaltan en este importante apartado de la investigación datos significativos.

En la dimensión que corresponde a carga y ritmo de trabajo un alto porcentaje de choferes están expuestos a un nivel de riesgo alto y un menor porcentaje presentan un nivel de riesgo medio, estos resultados evidencian que los choferes están expuestos a una sobrecarga en sus jornadas de trabajo, que exceden a más de ocho horas diarias a parte de que trabajan por tiempos y turnos, esta situación incide que estén obligados a no tener una regularidad en sus horarios de comida y pausas para descansar, lo que les ha causado problemas de estrés y tensión.

Con relación a lo expuesto estos resultados se relacionan con el estudio de Llanquecha y Marín (2018), en su investigación “Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, donde los resultados demostraron que un alto porcentaje de choferes trabajan alrededor de doce horas diarias y presentan problemas de estrés y tensión por la extenuante carga laboral.

En lo que respecta a la dimensión desarrollo de competencias, se obtuvo un nivel de riesgo medio en un menor porcentaje, a diferencia de un alto porcentaje de choferes que están expuestos a un nivel de riesgo alto. Esto se debería a que los choferes dentro de la compañía “Alonso de Illescas”, no reciben ningún tipo de capacitaciones, que puedan ampliar sus conocimientos, no solo en lo que respecta a la conducción si no también a lo que concierne la atención al usuario y temas que estén relacionados directamente e indirectamente al servicio de transportación urbana.

En lo que concierne a la dimensión de liderazgo se determina que la totalidad de los choferes profesionales presenten un nivel de riesgo alto de exposición, esto se debe a que los propietarios de los buses donde laboran los choferes profesionales no están dándole la mayor importancia al trabajo sacrificado que realizan, más se enfocan a verificar si al final de la jornada han cumplido en reunir con el monto establecido a entregar.

Otro punto importante de destacar en la dimensión de margen de acción y control la totalidad de los choferes están expuestos a un nivel de riesgo medio, debido a que no son tomados en cuenta para tener espacios de opinión respecto al sistema de trabajo, que es impuesto por los directivos de la compañía y mayores accionistas, no se les permite aportar con ideas encaminadas a mejorar las actividades laborales.

En la dimensión organización del trabajo se presenta un nivel de riesgo medio con un alto porcentaje, estos resultados específicamente se deben a que en la compañía “Alonso de Illescas” no informan regularmente a los choferes de las gestiones que socios y directivos realizan, además los aspectos en cuanto a organización de turnos horarios, entrada e incorporación de unidades y personal es decisión de los directivos, se excluye opiniones de los choferes sobre estos aspectos.

En referencia a la dimensión de recuperación de la totalidad de choferes presenta un nivel de riesgo medio, este resultado obedece por las jornadas extensas de trabajo y el poco tiempo que tienen para descansar, a esto se suma que algunos choferes trabajan seis y siete días a la semana originándose cansancio físico y mental y sin las pausas suficientes para el descanso y recuperación de energía suficiente para actividades laborales posteriores.

Con relación a estos resultados podemos relacionar la investigación de Ramírez, Gómez y Rubio (2015), en su investigación sobre factores de riesgo psicosocial en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes S.A.; determinaron que un alto porcentaje de conductores exceden las 48 horas semanales de trabajo, así como también laboran en jornadas partidas es decir mañana y tarde, tienen turnos rotativos de noche y fines de semana que les provoca cansancio físico y predisposición a tener afectaciones a la salud.

En lo que respecta a la dimensión de soporte y apoyó un porcentaje mayoritario de choferes presentan un nivel de riesgo medio, a diferencia de un menor porcentaje, tiene un nivel de riesgo alto, este resultado se presenta, porque por parte de la compañía de transporte “Alonso de Illescas” los choferes no tienen atención a servicios médicos, en situaciones de crisis o de rehabilitación, no se les facilita ayuda técnica y administrativa,

no se manifiesta un sentimiento de compañerismo y de solidaridad entre ellos, prima más los intereses individuales y económicos.

En relación a otros puntos importantes, y en particular en lo que respecta al acoso y discriminatorio un considerable porcentaje de choferes están expuestos a un nivel de riesgo medio, ocasionado por las dificultades y trabas en el desarrollo del trabajo por parte de inspectores y despachadores de turnos de la compañía y socios que tienen actitudes ofensivas y de agravios a los choferes, que menoscaban la moral y dignidad de estas personas.

En este sentido también se puede agregar en esta dimensión en lo que se refiere al acoso laboral un alto porcentaje de choferes presentan un nivel de riesgo alto, a diferencia de un menor porcentaje que están expuestos a un riesgo medio. Aquí vale resaltar que el acoso laboral de los choferes, no solo se percibe en el interior de la compañía, sino que esta supeditado a los tratos ofensivos, groseros, violentos y hasta racistas de algunos usuarios.

De acuerdo a estos resultados podemos relacionar la investigación de Condori (2014), su investigación sobre los factores psicosociales como conductores de estrés en los trabajadores de las agencias de viajes y turismo.

El estudio determinó que un considerable porcentaje de los choferes profesionales de la agencia presentan problemas de alteraciones psicológicas, tensión, estrés e inestabilidad emocional como consecuencias del acoso laboral en sus actividades diarias.

En la dimensión otros puntos importantes, relacionados a las condiciones del trabajo, un alto porcentaje de choferes están expuestos a un nivel de riesgo medio. Esta situación se evidencia que las condiciones de trabajo presentan cierta precariedad e inconformidad en aspectos de índole laboral, así como también situaciones estresantes producto del trabajo.

En este mismo sentido de la dimensión doble presencia laboral se percibe que un alto porcentaje de choferes están expuestos a un nivel de riesgo medio, debido a que no pueden compartir el tiempo suficiente con sus familias, afectando de alguna manera las relaciones intra familiares.

En cuanto a la dimensión doble presencia laboral y emocional un menor porcentaje de choferes presentan un nivel de riesgo alto a diferencia de un considerable porcentaje que está expuesto a un nivel de riesgo alto. De acuerdo a lo expresado por los encuestados, no cuentan con estabilidad laboral que los beneficie, acuerdos económicos, más bien se vulneran derechos, que afectan la estabilidad emocional de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”.

Se destaca también en lo que se refiere a la salud auto percibida que un mayor porcentaje de los choferes profesionales tienen un nivel de riesgo medio, a diferencia de un porcentaje menor que están expuestos a factores de riesgos alto. Estos resultados se deben a la apreciación que cada chofer tiene al respecto de su salud de como se sienten a diario y las condiciones para laborar.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se determina que en relación a la dimensión de carga y ritmo de trabajo un alto porcentaje de los choferes profesionales de la compañía de transporte “Alonso de Illescas”, están expuestos a un nivel de riesgo alto, propiciado por la sobrecarga de horas en las jornadas laborales y turnos excesivos.
- Se establece que en la dimensión de margen de acción y control la totalidad de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” se exponen a un nivel de riesgo medio, debido a la participación del trabajo, no se permite participación de los choferes, no exigencias enfocadas a mejorar las condiciones laborales.
- Se evidencia que, en la dimensión, organización del trabajo un considerable porcentaje de los choferes profesionales presentan un nivel de riesgo medio, debido a que no se informa regularmente a los choferes, de la gestión que realizan directivos y socios. Además, en las reuniones de trabajo se excluye la presencia y opinión de los choferes.
- Acerca de la dimensión soporte y apoyo, se evidencia un nivel de riesgo medio, lo que expone a los choferes de la compañía “Alonso de Illescas”, a situaciones de vulnerabilidad, como falta de atención médica, psicológica, ausencia de asesoría legal en problemas laborales y administrativos, se percibe falta de organización laboral y gremial de los choferes.
- En cuanto a otros puntos importantes que se relacionan a la actividad laboral de los choferes profesionales, los resultados evidencian un nivel de riesgo medio. Situación motivada por indicadores como exclusión, trato desigual, además de ofensas, insultos, agresiones verbales y en ocasiones violentas que menoscaban la moral y propician las afectaciones psicosociales.

5.2. Recomendaciones

- Mejorar las condiciones laborales de la compañía de transporte urbano “Alonso de Illescas” implementando adecuadas políticas institucionales que propicien un mejor desempeño laboral y prevengan la exposición a factores de riesgo psicosociales a los choferes profesionales.
- Se recomienda implementar estudios de riesgos psicosociales en la compañía “Alonso de Illescas” que contribuyan a prevenir los factores de riesgo psicosociales y propiciar la participación de los choferes profesionales en la planificación de las actividades laborales.
- Implementar adecuadas condiciones de trabajo, exigir la aplicación de las normas establecidas en la Constitución, el Código de trabajo y las leyes que regulan la transportación en el país. Con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, organización laboral, y la economía de los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas”.
- Se recomienda realizar evaluaciones psicológicas a los choferes profesionales de la compañía “Alonso de Illescas” que permita diagnosticar las afectaciones a la salud por efecto de los factores de riesgo psicosociales.
- Debe capacitarse a socios, directivos, propietarios de unidades de transporte de la compañía “Alonso de Illescas” en temas de relaciones humanas, derechos laborales, con el propósito de mejorar el trato y comportamiento social.

REFERENCIAS

- Manual del método del cuestionario SUSESOS/ISTAS21. (2017). *Superintendencia de seguridad social. Intendencia de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de http://www.suseso.cl/606/articles19640_archivo_03.pdf
- Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (2019). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de OSHWIKI: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito.
- Barba, E., Fernández, M., Morales, N., & Rodríguez, A. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Blakman, T. (2014). *Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino*. Obtenido de Universidad de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). *Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375844217004>
- Condori, D. (2014). *Los Factores Psicosociales como Conductores del estrés en los trabajadores de las agencias de viajes y Turismo "TOUR OPERADORAS" en la Ciudad de Puno - 2014*. Obtenido de Universidad Andina Nestor Cáseres Velasquez: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1370>
- Echemendia, B. (2011). *Definiciones a cerca del riesgo y sus implicaciones*. Obtenido de Revista Cubana de Higiene y Epidemiología: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014
- Guerra, J., Muñoz, H., Barón, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2016). *Evaluación de factores de riesgo psicosociales*. Obtenido de https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_1321_evaluacion_de_factores.pdf

- Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. (2018). *Factores Psicosociales*.
Obtenido de INSHT:
Disponible:http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Llanquecha, H., & Marín, J. (2018). *Factore de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte*. Obtenido de Universida peruana Cayetano Heredia:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansilla, F. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Obtenido de Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, Essalud:
www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de <http://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>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Acuerdo Ministerial 0262*. Obtenido de <https://www.oficial.ec/acuerdo-mdt-2015-0262-emitese-acuerdo-regular-relaciones-trabajo-especiales-sector-transporte>
- Moreno, B. (2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de Medicina y seguridad del trabajo:
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Muñoz, J. (7 de 12 de 2014). El interminable agobio laboral de los choferes del Transantiago.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Panorama laboral 2016*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Factores de riesgo psicosociales*.
Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Poaquinza, P. (2018). *Factores de Riesgos Psicosociales en conductores profesionales de una cooperativa en camionetas de la Ciudad de Ambato*. . Ambato: Universidad Central del Ecuador.

Ramírez, G., Gómez, M., & Rubio, V. (2015). *Factores de riesgos psicosociales en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes*. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002223.pdf>

SOPESO. (2016). *Riesgo Psicosocial*. Obtenido de Sociedad peruana de salud ocupacional: <http://cediaocupacional.com/index.php/gestion-de-salud-ocupacional/riesgo-psicosocial>

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

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 | | 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 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 | | 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 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