



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE NEGOCIOS Y COMERCIO INTERNACIONAL

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

GESTIÓN TÉCNICA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA COMPAÑÍA RUTAS
ANTEÑAS S.A DEL CANTÓN ANTONIO ANTE

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE RIESGOS MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL.

AUTORA: ING. CINTHIA PAOLA MALDONADO ZAMBRANO

ASESOR: ING. JUAN CARLOS CÁNCHEG LOYA M.S.S.O., PHD

IBARRA, MAYO - 2021

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR DE TESIS

Ibarra, 24 mayo de 2021

Ing. Juan Carlos Cánchig Loya MSSO, PhD.
ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Negocios y Comercio Internacional (ENCI), de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



(f.)

Ing. Juan Carlos Cánchig Loya MSSO, PhD.
C.C.: 171354965-5

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):



(f)

Ing. Juan Carlos Cánchig Loya MSSO, PhD.
C.C.: 171354965-5



(f).....

Dr. Ronald Briones Parraga
C.C.: 130634760-8



(f):

Mgs. JOSÉ FERNANDO PAZ CERDA.
C.C.: 171628266-8

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Cinthia Paola Maldonado Zambrano declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 24 mayo de 2021

f): .....

Cinthia Paola Maldonado Zambrano

C.C.: 1002730180

AUTORÍA

Yo, Cinthia Paola Maldonado Zambrano, portador de la cédula de ciudadanía N° 1002730180, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f): 

Cinthia Paola Maldonado Zambrano

C.C.: 1002730180

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: Cinthia Paola Maldonado Zambrano, con CC: 1002730180, autora del trabajo de grado intitulado: “Gestión Técnica de los Riesgos Psicosociales en la Compañía Rutas Antañas S.A del Cantón Antonio Ante”, previo a la obtención del título profesional de “Magíster en Gestión de Riesgos Mención Prevención de Riesgos Laborales”, en la Escuela de Negocios y Comercio Internacional.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ibarra, (24 mayo de 2021)

(f.) 

Cinthia Paola Maldonado Zambrano

C.C. 1002730180

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se lo dedico a Dios, por haberme guiado por el buen camino para culminar este gran reto en mi vida.

A mi esposo y mis hijos quienes han sido mi gran motivación para culminar esta maestría.

A mi madre quien siempre me ha apoyado incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme culminar este objetivo en mi vida, pues sin él no se hubiera logrado.

A mi familia, mi esposo, mis hijos, y mi madre, quienes siempre me han apoyado incondicionalmente, en cada decisión de mi vida.

A mi tutor del proyecto de investigación, quien ha sido mi guía con sus conocimientos y sugerencias desde el inicio hasta el final de esta investigación, mi más sincero agradecimiento.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, por permitirme alcanzar esta meta en mi vida profesional.

A la Compañía Rutas Antañas S.A., por permitirme realizar el presente proyecto de investigación a los miembros de la compañía, muchas gracias.

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
AUTORÍA	v
DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN.....	1
Palabras claves	1
ABSTRACT	2
Key words.....	2
Capítulo I. Introducción.....	3
1.1 Descripción del Problema	3
1.2 Objetivos.....	9
1.2.1 Objetivo general.	9
1.2.2 Objetivos específicos.	9
1.3 Hipótesis	9
1.4 Variables.....	10
1.4.1 Variable independiente.	10
1.4.2 Variable dependiente.	11
CAPÍTULO II. ESTADO DEL ARTE	12
2.1 Legislación y Normativa Aplicable	12
2.1.1 Constitución de la República del Ecuador.....	12

2.1.2	Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. ..	12
2.1.3	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución No. C.D. 513.	13
2.1.4	Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82.....	13
2.2	Transporte Terrestre Automotor	14
2.3	Salud y Calidad de Vida	15
2.3.1	Salud.....	15
2.3.2	Calidad de vida.....	16
2.3.3	Cuestionario de salud SF-36.....	16
2.4	Gestión Técnica de los Riesgos	20
2.4.1	Introducción a la GTR.	20
2.4.2	Riesgos psicosociales.....	25
2.4.3	Identificación de peligros y factores de riesgos psicosociales.	27
2.4.4	Medición y evaluación de factores de riesgos psicosociales.	28
2.4.5	Control operativo integral de los riesgos psicosociales.	43
2.4.6	Vigilancia ambiental laboral y de salud	44
2.4.7	Evaluaciones periódicas.	48
Capítulo III.	Materiales y Métodos.....	50
3.1	Materiales	50
3.2	Métodos	50
3.2.1	Tipo de investigación.....	50
3.2.2	Población/muestra.	51
3.2.3	Instrumentos.....	51
3.2.4	Procedimientos	53
3.2.5	Análisis de datos / Resultados	56
Capítulo IV.	Resultados y Discusión	57

4.1	Resultados.....	57
4.1.1	Evaluación los riesgos psicosociales presentes en la compañía.	57
4.1.2	Diseño el control operativo integral de los riesgos psicosociales.....	85
4.1.3	Establecimiento del programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas.	121
4.2	Discusión	145
CONCLUSIONES		148
RECOMENDACIONES.....		150
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		152
ANEXOS.....		1
Anexo 1 Cuestionario SF-36.....		1
Anexo 2 Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial		4
Anexo 3 Solicitud de autorización para la aplicación de los cuestionarios.....		7
Anexo 4 Socialización expuesta a los accionistas de la compañía.....		8
Anexo 5 Acta de asistencia a la evaluación de riesgo psicosocial		9
Anexo 6 Fotografías de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial		10
Anexo 7 Plan de capacitación		12
Anexo 8 Protocolo para la resolución de conflictos.....		16
Anexo 9 Programa de incentivos.....		18
Anexo 10 Protocolo a seguir en caso de accidentes de tránsito		20
Anexo 10 Programa de mantenimiento mecánico de los vehículos		22
Anexo 11 Evaluación de conocimientos		24
Anexo 12 Programa de vigilancia ambiental laboral		26
Anexo 13 Programa de vigilancia de la salud		30
Anexo 14 Programa de prevención de VIH-SIDA		34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificación de problemas de la compañía	7
Tabla 2 Variable independiente	10
Tabla 3 Variable dependiente	11
Tabla 4 Descripción de cada dominio del cuestionario SF-36	17
Tabla 5 Recodificación de las preguntas del cuestionario SF-36	18
Tabla 6 Preguntas pertenecientes a cada dominio del cuestionario SF-36.....	18
Tabla 7 Significado de las puntuaciones de 0 a 100.....	19
Tabla 8 Resumen de las Etapas de la Gestión Técnica de los Riesgos	20
Tabla 9 Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	36
Tabla 10 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	36
Tabla 11 Definiciones de las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.....	37
Tabla 12 Nivel de riesgo por dimensión.....	39
Tabla 13 Nivel de riesgo general	40
Tabla 14 Muestra para la investigación.....	51
Tabla 15 Actividades para aplicación de los cuestionarios	53
Tabla 16 Control Operativo Integral-Plan de Acción.....	54
Tabla 17 Programa de vigilancia ambiental laboral	55
Tabla 18 Programa de vigilancia de la salud	55
Tabla 19 Distribución de la aplicación de los cuestionarios	58
Tabla 20 Actividades administrativas de la compañía.....	59
Tabla 21 Actividades como conductores de la compañía	61
Tabla 22 Porcentaje y frecuencia de trabajadores de la compañía por género	62

Tabla 23 Porcentaje y frecuencia de trabajadores por edad	62
Tabla 24 Porcentaje y frecuencia de los trabajadores por condición médica	63
Tabla 25 Resultados mujeres de 25-34 años.....	63
Tabla 26 Resultados mujeres de 35-44 años.....	64
Tabla 27 Resultados mujeres de 44-55 años.....	65
Tabla 28 Resultados hombres de 25-34 años.....	66
Tabla 29 Resultados hombres de 35-44 años.....	68
Tabla 30 Resultados hombres de 45-54 años.....	69
Tabla 31 Resultados hombres de 55-64 años.....	70
Tabla 32 Resultados hombres de 65 y más años	71
Tabla 33 Resultado persona con hipertensión.....	72
Tabla 34 Resultados persona con insuficiencia cardiaca	73
Tabla 35 Resultado personas con diabetes	74
Tabla 36 Resultado general de hombres y mujeres	75
Tabla 37 Resultado de riesgo psicosocial como administrativos.....	76
Tabla 38 Resultado de riesgo psicosocial como conductores accionistas	78
Tabla 39 Resultado de riesgo psicosocial como conductores externos	80
Tabla 40 Resultados de riesgo psicosocial alto por cargo.....	82
Tabla 41 Resultados de riesgo psicosocial medio por cargo	83
Tabla 42 Resultados de riesgo psicosocial bajo por cargo.....	84
Tabla 43 Control Operativo Integral-Carga y ritmo de trabajo	86
Tabla 44 Control Operativo Integral-Acoso laboral	91
Tabla 45 Control Operativo Integral-Acoso sexual.....	95
Tabla 46 Control Operativo Integral-Salud auto percibida	97
Tabla 47 Control Operativo Integral-Desarrollo de competencias	101
Tabla 48 Control Operativo Integral-Liderazgo.....	104

Tabla 49 Control Operativo Integral-Margen de acción y control.....	106
Tabla 50 Control Operativo Integral-Recuperación	107
Tabla 51 Control Operativo Integral-Soporte y apoyo	110
Tabla 52 Control Operativo Integral-Adicción al trabajo	112
Tabla 53 Control Operativo Integral-Condiciones de trabajo	114
Tabla 54 Control Operativo Integral-Doble presencia (laboral-familiar).....	118
Tabla 55 Programa de vigilancia ambiental laboral	122
Tabla 56 Programa de vigilancia de la salud	130
Tabla 57 Programa de prevención de riesgos psicosociales.....	137
Tabla 58 Programa de prevención de VIH-SIDA	143

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Resultado mujeres de 25 a 34 años.....	64
Figura 2 Resultados mujeres de 35-34 años	65
Figura 3 Resultados mujeres de 45-54 años	66
Figura 4 Resultados hombres de 25-34 años	67
Figura 5 Resultados hombres de 35-34 años	68
Figura 6 Resultados hombres de 45-54 años	69
Figura 7 Resultados hombres de 55-64 años	70
Figura 8 Resultados hombres de 65 y más años.....	71
Figura 9 Resultados persona con hipertensión.....	72
Figura 10 Resultados persona con insuficiencia cardiaca.....	73
Figura 11 Resultados personas con diabetes.....	74
Figura 12 Resultado general de hombres y mujeres	76
Figura 13 Evaluación de riesgo psicosocial como administrativos	78
Figura 14 Evaluación riesgo psicosocial como conductores accionistas	80
Figura 15 Evaluación de riesgo psicosocial como conductores externos.....	82

RESUMEN

El presente proyecto de investigación fue realizado en la Compañía Rutas Antañas S.A. del cantón Antonio Ante, la cual se dedica a prestar el servicio de transporte de carga liviana en camionetas dentro de la ciudad y a nivel nacional; al tener este tipo de actividades laborales los trabajadores se encuentran expuestos a diferentes riesgos psicosociales, mismos que pueden ocasionar daños a su salud, es por esta razón que el objetivo de esta investigación es realizar la gestión técnica de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los accionistas y personal externo (conductores familiares), con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y conservar un buen estado de salud.

Para la investigación se utilizó el método deductivo, donde se identificó los peligros y factores de riesgo, a través de una entrevista previa a los accionistas de la compañía, luego se realizó la medición y evaluación de éstos factores de riesgo a través del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales establecido por el Ministerio del Trabajo, con el fin de analizar la existencia de riesgos altos, medios y bajos, además para evaluar la calidad de vida auto percibida de los accionistas se utilizó el cuestionario SF-36, con el objetivo de analizar el estado de salud auto percibida física, psíquica y social.

El resultado de la evaluación psicosocial fue con riesgo alto: la salud auto percibida con el 7%, carga y ritmo de trabajo con el 4%, acoso laboral con el 4% y acoso sexual con el 4%.

De las evaluaciones realizadas con los dos cuestionarios se determinó que la dimensión con mayor riesgo es la salud de los accionistas, así como de los conductores familiares, y bajo éste análisis se diseñó una propuesta de control operativo integral actuando en las diferentes etapas de planeación y/o diseño, fuente, medio de transmisión y receptor, así mismo se diseñó programas de vigilancia ambiental laboral y de la salud y esto complementado a través de evaluaciones periódicas.

Palabras claves

Gestión técnica, riesgo psicosocial, compañía de transporte.

ABSTRACT

This research project was performed at the Rutas Antañas Company S.A. of the Antonio Ante canton, which is dedicated to providing the service of light duty truck's transportation within the city and nationally; having this type of work activities, the workers are exposed to different psychosocial risks, which can cause health damage, for this reason the objective of this research is to perform the technical management of psychosocial risk factors that affect stockholders and external staff(familiar drivers), in order to improve the quality of work life and maintain a good health.

For this research was based on the deductive method, that identified factors and risks , through a preview interview with the company's stockholders, then to develop the measurement and evaluation of these risk factors through of the psychosocial evaluation in working spaces established by the Ministry of Labour, in order to analyze the reality of high risks , medium and low, In addition, to evaluate the quality of life self-perceived of stockholders was used the SF-36 questionnaire, with the purpose of analyzing the health status of self-perceived physical, mental and social. The result of the psychosocial evaluation was high risk: self-perceived health with 7%, work load and rhythm with 4%, workplace harassment with 4% and sexual harassment with 4%.

The evaluations carried out with two questionnaires determined that dimension with the most risk is: the health of stockholders, as well as familiar drivers; and this analysis was designed a proposal for comprehensive operational control acting at different stages of planning or design, source, transmission medium and receiver, as well as it designed occupational and health environmental monitoring programs and this complemented through regular evaluations.

Key words

Technic management, psychosocial risk, transport company.

Capítulo I. Introducción

1.1 Descripción del Problema

De acuerdo al Reglamento Interno de la Compañía Rutas Antañas S.A (2009), ésta se halla constituida mediante resolución y amparo jurídico de la Superintendencia de Compañías y regulada por la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Transito y Seguridad Vial y su reglamento. El domicilio principal de la Compañía se encuentra en la Provincia de Imbabura, en el cantón Antonio Ante, en la parroquia Atuntaqui, en las calles Salinas y Pérez Muñoz, donde presta su servicio de transporte terrestre; y su sede se encuentra ubicada en Atuntaqui atrás del estadio de San Juan de Tierra Blanca. La compañía tiene como misión y visión:

Misión

Proporcionar el mejor servicio de transporte de carga liviana, con seguridad y calidad, asegurando la satisfacción de sus clientes; promoviendo la cultura de mejora continua, así como la competitividad en el mercado.

Visión

Convertirse en la mejor compañía del cantón en prestar servicios de transporte de carga liviana, con administración eficaz y eficiente de sus recursos, actuando siempre con responsabilidad social y ambiental, bajo principios de calidad y vocación de servicio, sosteniendo una relación permanente con sus clientes.

La compañía tiene los siguientes fines:

- a) Prestar el servicio de transporte de carga liviana en camionetas dentro de la ciudad y a nivel nacional de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial en concordancia con la Ley de Compañías.

- b) Procurar la integración socio-económica de los accionistas y su participación activa en el desempeño de sus funciones y actividades a ellos encomendadas.
- c) Defender con todos los medios legales los derechos que corresponden a la compañía y sus integrantes.

La estructura administrativa de la Compañía está regida por los siguientes organismos:

- a) Junta General de Accionistas.
- b) Presidente.
- c) Gerente General.
- d) Comisario.

Deberes de la Junta General de Accionistas:

- a) Elegir a los Directivos y miembros de la compañía.
- b) Aprobar y reformar el Reglamento Interno de la compañía.
- c) Aprobar el ingreso de los nuevos miembros que deseen ser parte de la compañía siempre y cuando cumplan con los requisitos que se encuentra establecidos en el Reglamento Interno.
- d) Expulsar o sancionar económicamente a los accionistas que violen el Reglamento Interno.
- e) Aprobar los contratos relacionados con la Compañía para lo cual se convocará a junta general extraordinaria.
- f) Velar por la seguridad y la conservación de los bienes muebles o inmuebles considerados patrimonio de la compañía.
- g) Regular el sueldo de la Directiva.

Deberes y obligaciones del Presidente

Será elegido por la Junta General de Accionistas y durará en sus funciones 2 años.

- a) Legalizar con su firma las actas, comunicaciones, inscripciones de los accionistas junto con el Gerente General y más documentos relacionados con las actividades realizadas por la compañía.

- b) Resolver los problemas de carácter urgente y legal, conjuntamente con el Gerente General.
- c) Vigilar la puntualidad de las asistencias a la Junta General Ordinaria y Extraordinaria.
- d) Controlar los trabajos programados.
- e) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones constantes en el Reglamento Interno y estatutos de la compañía.

Deberes y obligaciones del Gerente General

Será elegido por la Junta General de Accionistas y durará en sus funciones 2 años.

- a) Sustituir al presidente cuando su ausencia es temporal.
- b) En caso de ausencia definitiva del presidente, convocar a una junta general extraordinaria para la sustitución de forma inmediata.
- c) Colaborar en todo asunto administrativo que sea permitido por la Junta General de accionistas.
- d) Llevar con exactitud y claridad los registros contables del dinero aportado por todos los miembros de la compañía, así como también actualizar los registros contables de inventarios, de bienes e inmuebles, de la compañía.
- e) Realizar y dar a conocer un informe económico semestralmente de todo el sistema financiero de la compañía.

Funciones del Comisario.

Será elegido por la Junta General de Accionistas y durará en sus funciones 2 años.

- a) Cuidar el buen funcionamiento de la compañía y además vigilar que no se cometan arbitrariedades que vayan en perjuicio de la misma.
- b) Velar por el fiel cumplimiento de la ley, en lo que respecta a la organización y al reglamento interno.
- c) Desempeñar funciones que la Junta General de Accionistas le asigne.
- d) Aportar con sugerencias para que se cumpla de mejor manera la marcha administrativa.

- e) Intervenir buscando soluciones, en todos los asuntos de carácter polémico, sea entre accionistas o contra terceros, etc., siempre y cuando estén relacionados con la compañía.

Obligaciones de los Accionistas

Son los miembros de la compañía que constan en el Libro de Registro de la Compañía y laboran diariamente prestando sus respectivos vehículos para el servicio de transporte de carga liviana y que estén conducidos por un profesional del transporte.

- a) Respetar y cumplir a cabalidad lo que ordena la Ley de Compañías y la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial, Estatuto Jurídico, Reglamento Interno, Agencia Nacional de Tránsito y la Junta General de Accionistas.
- b) Pagar y estar al día en las aportaciones de la compañía.
- c) Cooperar con los trabajos que la compañía lo requiera.
- d) Asistir puntualmente a las sesiones de la Junta General de Accionistas, ordinarias y extraordinarias y a las tardes deportivas.
- e) Aceptar los cargos y comisiones que se le encomendare.
- f) No desprestigiar el buen nombre de la compañía, entregando información reservada.
- g) Evitar conflictos, peleas entre los miembros de la compañía, ya que esto puede incurrir en multas económicas, haciéndose más severas si es en forma reiterada, llegando hasta la expulsión de la compañía.
- h) Tener su licencia y matrícula del vehículo vigentes.
- i) Jamás asistir en estado etílico o embriaguez a cumplir sus actividades laborales.
- j) Conservar a su vehículo en perfectas condiciones de funcionamiento y apariencia física.
- k) Mantener su vehículo completamente limpio por dentro y por fuera.

De acuerdo a la entrevista preliminar realizada los accionistas de la compañía se encontró que, tanto en sus funciones operativas como en las administrativas, poseen los siguientes problemas:

Tabla 1
Identificación de problemas de la compañía

#	Rol	Cargo	N° Personas Expuestas	Problema
1	Accionistas	Junta General de Accionistas	27	Desacuerdos y discusiones con los compañeros de trabajo.
		Directivos	3	Cansancio, preocupaciones por trámites y documentación que deben realizar. Discusiones con los compañeros en el caso del comisario cuando debe imponer las multas a sus compañeros por algún mal comportamiento.
		Conductores Accionistas	27	Cansancio y agotamiento por un horario extenso de trabajo no definido y además porque en algunos días trabajan bajo un excesivo sol, aburrimiento e ira por el tráfico en ciertas horas del día, mala alimentación por no tener un horario específico de almuerzo, envidia y discusiones entre compañeros del trabajo, inconformidad y frustración en ciertas ocasiones por el salario percibido, discusiones con algunos clientes, tristeza porque en ocasiones no pueden compartir con la familia ni los fines de semana, mal comportamiento de algunos clientes que incomoda a las mujeres conductores que se podría considerar como acoso sexual.
2	Personal externo	Conductores Familiares	5	Cansancio y agotamiento por un horario extenso de trabajo no definido y además porque en algunos días trabajan bajo un excesivo sol, aburrimiento e ira por el tráfico en ciertas horas del día, mala alimentación por no tener un horario específico de almuerzo, envidia y discusiones entre compañeros del trabajo, inconformidad y frustración en ciertas ocasiones por el salario percibido, discusiones con algunos clientes, tristeza porque en ocasiones no

				pueden compartir con la familia ni los fines de semana.
--	--	--	--	---

Elaborado por: Paola Maldonado

Basado en la tabla anterior y considerando el alcance de esta investigación en riesgos psicosociales, se resume que; los trabajadores sufren de carga y ritmo de trabajo acelerado debido a que no tienen un horario determinado de trabajo; en ocasiones sufren de cansancio extremo a causa de los horarios extensos ya que algunos conductores laboran hasta por 12 horas diarias; de igual manera en ocasiones llegan a tener insatisfacción laboral por causa de un bajo salario percibido y conflictos con algunos clientes; así mismo están expuestos al riesgo conflicto familia-trabajo a causa del tiempo fuera del hogar y situación económica del grupo familiar; el acoso laboral también está presente debido a la competitividad con los demás compañeros e incluso con conductores de las demás cooperativas de transporte del cantón; y en el caso de las conductoras mujeres se encuentran expuestas a un acoso sexual por parte de los clientes, todos estos riesgos pueden ser causantes de accidentes de tránsito, además de que pueden traer como consecuencias daños a la salud de los trabajadores como tensión muscular, tedio, desgano, sueño, fatiga, depresión, ansiedad, malas relaciones familiares, deseo de no asistir al trabajo, insomnio, dificultad para concentrarse y memorizar, nerviosismo, por lo que se ha visto la necesidad de realizar la gestión técnica de los riesgos psicosociales en la compañía, tanto para las funciones operativas como para las administrativas, integrando a los conductores que sustituyen temporalmente a los accionistas de la compañía, los mismos que pueden ser solamente los cónyuges o uno de sus hijos.

Se espera evidenciar que uno de los factores de riesgos que afectan a los accionistas y personal externo (conductores familiares) de la compañía son los psicosociales, y que se deben implementar medidas de prevención que permitan evitar daños a la salud de los trabajadores.

Por lo tanto, la presente investigación se realiza la siguiente pregunta: ¿La gestión técnica de los riesgos psicosociales en la Compañía Rutas Antañas S.A. del cantón Antonio Ante

permitirá mejorar la calidad de vida laboral de los accionistas y conservar un buen estado en su salud?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Realizar la gestión técnica de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los accionistas y personal externo (conductores familiares) de la compañía Rutas Antañas S.A. del cantón Antonio Ante, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y conservar un buen estado de salud.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Evaluar los riesgos psicosociales presentes en la compañía.
- Diseñar el control operativo integral de los riesgos psicosociales.
- Establecer el programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas.

1.3 Hipótesis

¿La gestión técnica de los factores de riesgos laborales psicosociales que afectan a los accionistas y personal externo (conductores familiares) de la compañía Rutas Antañas S.A. del cantón Antonio Ante, ayudará a mejorar la calidad de vida laboral y conservar un buen estado de salud?

P1.- ¿Cómo se va a evaluar los riesgos identificados en el puesto de trabajo?

P2.- ¿Cómo será el control operativo integral de los riesgos psicosociales?

P3.- ¿Cuál será el programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas?

1.4 Variables

1.4.1 Variable independiente.

Tabla 2
Variable independiente

Pregunta de Investigación	Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional
P1.- ¿Cómo se va a evaluar los riesgos identificados en el puesto de trabajo?	Aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. Riesgos psicosociales.	(Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019) (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)	Cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial realizados a los accionistas de la compañía y personal externo (conductores familiares).
P2.- ¿Cómo será el control operativo integral de los riesgos psicosociales?	Estructuración de un plan de acción con las medidas de intervención para prevenir y/o controlar el riesgo psicosocial, el plan incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, etc.	(Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)	Análisis de los resultados de la evaluación.
P3.- ¿Cuál será el programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas?	Programación de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas	(Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)	Registro de los indicadores, medios de verificación.

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

1.4.2 Variable dependiente.

Tabla 3
Variable dependiente

Pregunta de Investigación	Variable Independiente	Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional
P1 ¿Cómo se va a evaluar los riesgos identificados en el puesto de trabajo?	Aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. Riesgos psicosociales.	Los efectos de los riesgos psicosociales como: absentismo, tensión muscular, tedio, desgano, sueño, fatiga, depresión, ansiedad, malas relaciones familiares, deseo de no asistir al trabajo, insomnio, dificultad para concentrarse y memorizar, nerviosismo, accidentes de tránsito.	(Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019) (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018) (Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984)	Entrevista y encuesta realizadas a los trabajadores.
P2.- ¿Cómo será el control operativo integral de los riesgos psicosociales?	Estructuración de un plan de acción con las medidas de intervención para prevenir y/o controlar el riesgo psicosocial, el plan incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, etc.	Evaluación del plan de acción de los riesgos psicosociales.	(Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)	Análisis de los resultados de la evaluación.
P3.- ¿Cuál será el programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas?	Programación de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas	Nivel de reducción de afecciones producidas por los riesgos psicosociales encontrados. Estado de salud y bienestar de los trabajadores.	(Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)	Registro de morbilidad de la compañía.

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

CAPÍTULO II. ESTADO DEL ARTE

2.1 Legislación y Normativa Aplicable

2.1.1 Constitución de la República del Ecuador.

Para la realización de la gestión técnica de los riesgos psicosociales, se toma en cuenta a la normativa legal vigente de nuestro país estructurada en orden jerárquico empezando por la Constitución de la República del Ecuador, donde se garantiza de manera constitutiva los derechos ecuatorianos, en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, dando paso a los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el artículo 32 que manifiesta que la a salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, como el derecho a la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir; de igual manera se puede mencionar al Art. 326, literal 5 que dice: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Asamblea Constituyente, 2008)

2.1.2 Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siguiendo con el orden jerárquico se puede citar a la (Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004) donde se detallan varios significados de vital importancia para los trabajadores, que sin duda deberían conocer, por ejemplo, que la salud es un derecho indiscutible del trabajador y que significa no solamente ausencia de afecciones sino también tener un ambiente de trabajo confortable y de bienestar que no afecte a su salud física, mental y social, para lograr esto se debe adoptar medidas de prevención en el medio ambiente de trabajo, y así evitar una enfermedad o accidente profesional, considerando lo que la normativa dice en el Art. 1, en los literales m y n respectivamente, que :

Una enfermedad profesional se define como aquella contraída por la exposición a factores de riesgo inherentes a las actividades laborales.

Así mismo un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión, perturbación funcional, incapacidad o incluso la muerte, también el que ocurriere durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. De igual manera es un accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

2.1.3 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución No. C.D. 513.

En cuanto al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución No. C.D. 513 (2017), el Art. 55 dice:

Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo.
- Medición de factores de riesgo.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

2.1.4 Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82.

En lo referente a la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82, el Art. 9 dice:

Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2017)

2.2 Transporte Terrestre Automotor

Según la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial (2012), en el Art. 51 establece las siguientes clases de servicios de transporte terrestre:

- a) Público.
- b) Comercial.
- c) Por cuenta propia.
- d) Particular.

En tanto que el Art. 57, Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial (2012), denomina servicio de transporte comercial el que se presta a terceras personas a cambio de una prestación económica, siempre que no sea servicio de transporte colectivo o masivo. Para operar un servicio comercial de transporte se requerirá de un permiso de operación. Dentro de esta clasificación, se encuentran el servicio de transporte de carga liviana, al cual pertenece la compañía Rutas Antañas S.A., objeto de estudio.

Así mismo para que la compañía pueda ejercer su servicio de transporte terrestre, la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial (2012), en el Art. 77 menciona que toda operadora de transporte terrestre, sea cooperativa o compañía, debe cumplir con todos los requisitos exigidos en esta Ley, su Reglamento y demás normativa aplicable,

además obtener legalmente el título habilitante para prestar el servicio de transporte terrestre.

Al realizar este tipo de servicio como es el de transporte terrestre, los conductores indiscutiblemente están expuestos a accidentes de tránsito los cuales según el Reglamento de la Ley de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial (2012) en el Art. 392 los define como:

Todo suceso eventual o acción involuntaria, que como efecto de una o más causas y con independencia del grado de estas, ocurre en vías o lugares destinados al uso público o privado, ocasionando personas muertas, individuos con lesiones de diversa gravedad o naturaleza y daños materiales en vehículos, vías o infraestructura, con la participación de los usuarios de la vía, vehículo, vía y/o entorno.

2.3 Salud y Calidad de Vida

La promoción de la salud de las personas en el trabajo debe ser una prioridad para todo tipo de organización, por lo que se debe realizar un análisis de los riesgos a los pueden estar expuestas las personas en su lugar de trabajo, e implementar acciones específicas de prevención y mejora continua, velar por la salud y bienestar, ya que los problemas de salud atribuibles a los riesgos laborales son importantes por su impacto en la calidad de vida de las personas, sus familias y entorno, y cada vez cobran mayor relevancia.

2.3.1 Salud

La (Organización Mundial de la Salud–OMS, 2012) define “La Salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Salud en el Art. 3 dice:

La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable,

indivisible, irrenunciable, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

En este marco, la salud es un derecho fundamental garantizado por el Estado ecuatoriano, lo cual implica que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019)

La promoción de la salud es una inversión efectiva, que mantiene a los trabajadores saludables, al mismo tiempo que permiten conservar su capacidad de trabajar y seguir siendo miembros activos y productivos de la sociedad.

2.3.2 Calidad de vida

Según el Plan Nacional del Buen Vivir, Planificamos para toda una vida (2017), Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida, en el objetivo 1, dice que se debe “garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, donde el Estado reconoce y garantiza a las personas el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios para alcanzar el Buen Vivir.

2.3.3 Cuestionario de salud SF-36

El cuestionario SF-36, fue desarrollado en Estados Unidos a principios de los años noventa, publicado originalmente en 1992 en Medical Care. El cuestionario de salud SF-36 es un instrumento genérico en el que el propio sujeto valora su estado de salud según la percibe, diseñado originariamente como herramienta para valorar resultados clínicos y validado en numerosos estudios internacionales, contempla aspectos de salud tanto física

como psíquica y social, hacen de este cuestionario una herramienta potencialmente aplicable y útil para medir la calidad de vida de las personas con alguna enfermedad o la población en general. (García , Santibáñez, & Soriano, 2003)

El SF-36 está compuesto por 36 preguntas, tarda entre 10 a 15 minutos en completarse, valora 8 dominios que se pueden apreciar en la siguiente tabla según (García , Santibáñez, & Soriano, 2003):

Tabla 4
Descripción de cada dominio del cuestionario SF-36

Dominio	Descripción
Función física	Grado en que la salud limita las actividades físicas tales como el autocuidado, caminar, subir escaleras, inclinarse, coger o llevar pesos y los esfuerzos moderados e intensos.
Rol físico	Grado en que la salud física interfiere en el trabajo y otras actividades diarias, incluyendo rendimiento menor que el deseado, limitación en el tipo de actividades realizadas o dificultad en la realización de actividades.
Dolor corporal	Intensidad del dolor y su efecto en el trabajo habitual, tanto fuera de casa como en el hogar.
Salud general	Valoración personal de la salud, que incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar.
Vitalidad	Sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento.
Función social	Grado en que los problemas de salud física o emocional interfieren en la vida social habitual.
Rol emocional	Grado en que los problemas emocionales interfieren en el trabajo u otras actividades diarias.
Salud mental	Salud mental general, incluyendo depresión, ansiedad, control de la conducta o bienestar general.
Evolución de la salud	Valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás.

Fuente: (García , Santibáñez, & Soriano, 2003)

Las puntuaciones agregadas para cada dominio van de 0 a 100, compiladas como un porcentaje, donde cuanto más alta es la puntuación, más favorable es el estado de salud.

Para calificar el SF-36, los elementos deben ser recodificados, según la siguiente tabla:

Tabla 5
Recodificación de las preguntas del cuestionario SF-36

Preguntas SF-36	Recodificación de elementos para puntuar					
	1	2	3	4	5	6
1, 2, 20, 22, 34, 36	100	75	50	25	0	-
3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	0	50	100	-		
13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	0	100	-			
21, 23, 26, 27, 30	100	80	60	40	20	0
24, 25, 28, 29, 31	0	20	40	60	80	100
32, 33, 35	0	25	50	75	100	-

Fuente: (Nedea, 2020)

Para calcular la puntuación de cada dominio se debe tener en cuenta que preguntas pertenecen a cada uno como lo explica la siguiente tabla:

Tabla 6
Preguntas pertenecientes a cada dominio del cuestionario SF-36

Dominio	SF-36 artículos	Fórmula
Funcionamiento físico	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Suma de puntos de recodificación / 10
Rol físico	13, 14, 15, 16	Suma de puntos de recodificación / 4
Dolor corporal	21, 22	Suma de puntos de recodificación / 2
Salud general	1, 33, 34, 35, 36	Suma de puntos de recodificación / 5
Vitalidad	23, 27, 29, 31	Suma de puntos de recodificación / 4
Función social	20, 32	Suma de puntos de recodificación / 2
Rol emocional	17, 18, 19	Suma de puntos de recodificación / 3
Salud mental	24, 25, 26, 28, 30	Suma de puntos de recodificación / 5

Fuente: (Nedea, 2020)

El contenido de las dimensiones según la peor y mejor puntuación se explica en la siguiente tabla:

Tabla 7
Significado de las puntuaciones de 0 a 100

Dimensión	Significado de las puntuaciones de 0 a 100		
	N° de Ítems	Peor puntuación 0	Mejor puntuación 100
Función física	10	Muy limitado para llevar a cabo todas las actividades físicas, incluido bañarse o ducharse, debido a la salud.	Lleva a cabo todo tipo de actividades físicas incluidas las más vigorosas sin ninguna limitación debido a la salud.
Rol físico	4	Problemas con el trabajo u otras actividades diarias debido a la salud física.	Ningún problema con el trabajo u otras actividades diarias debido a la salud física.
Dolor corporal	2	Dolor muy intenso y extremadamente limitable.	Ningún dolor ni limitaciones debidas a él.
Salud general	5	Evalúa como mala la propia salud y posible que empeore.	Evalúa la propia salud como excelente.
Vitalidad	4	Se siente cansado y exhausto todo el tiempo.	Se siente muy dinámico y lleno de energía todo el tiempo.
Función social	2	Interferencia externa y muy frecuente con las actividades sociales normales, debido a problemas físicos o emocionales.	Lleva a cabo actividades sociales normales sin ninguna interferencia debido a problemas físicos o emocionales.
Rol emocional	3	Problemas con el trabajo y otras actividades diarias debido a problemas emocionales.	Ningún problema con el trabajo y otras actividades diarias debido a problemas emocionales.
Salud mental	5	Sentimiento de angustia y depresión durante todo el tiempo.	Sentimiento de felicidad, tranquilidad y calma durante todo el tiempo.
Transición de salud	1	Cree que su salud es mucho peor ahora que hace 1 año.	Cree que su salud general es mucho mejor ahora que hace 1 año.

Fuente: (García , Santibáñez, & Soriano, 2003)

El cuestionario SF-36 se puede apreciar en el Anexo 1, para la aplicación de este se debe seguir los siguientes pasos:

- Conformar el equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario.
- Preparar, difundir y socializar, la información con todo el personal.
- Aplicar el cuestionario.
- Analizar los resultados, y determinar la salud auto percibida y calidad de vida del personal.

2.4 Gestión Técnica de los Riesgos

2.4.1 Introducción a la GTR.

La gestión técnica es el desarrollo de las actividades concernientes a las etapas de: identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo, control operativo integral y vigilancia ambiental laboral y de la salud y evaluaciones periódicas.

Tabla 8

Resumen de las Etapas de la Gestión Técnica de los Riesgos

#	Etapas de la Gestión Técnica	Descripción
1	Identificación de peligros y factores de riesgo.	<p>Se debe tener diagramas de flujos de los procesos y el máximo de información posible de las actividades, por ejemplo; tareas a realizar, su duración y frecuencia; instalaciones, maquinaria y equipos que se utilizan; herramientas manuales o mecánicas; hojas técnicas de seguridad de los productos químicos; etc., con sus respectivos registros. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008)</p> <p>Identificación de peligros Es necesario identificar los peligros relacionados con todos los aspectos del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente general de los locales de trabajo. • Maquinaria, herramientas. Instalaciones generales. • Medios de transporte interior. • Productos químicos.

#	Etapas de la Gestión Técnica	Descripción
		<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo. <p>Como identificarlos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento teórico (información). • Observación de las actividades y procesos. • Observación de las condiciones de los lugares de trabajo. • Inspección de los puestos de trabajo. • Análisis de la organización del trabajo. • Consulta a sus trabajadores y/o representantes. <p>Identificación de trabajadores expuestos. Es necesario identificar a los siguientes trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores fijos (producción, distribución, venta). • Trabajadores que realizan tareas de apoyo (limpieza, mantenimiento, etc.) • Subcontratistas. • Autónomos. • Temporales. • Estudiantes, aprendices, trabajadores en prácticas. • Personal administrativo. <p>Como identificarlos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las tareas realizadas por cada trabajador. • Peligros a los que está sometido cada trabajador en las tareas que realiza. • Consulta a sus trabajadores y/o representantes.
2	Medición de factores de riesgo.	<p>Se debe realizar la medición de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición cuali-cuantitativa, utilizando métodos reconocidos nacional o internacionalmente, como, por ejemplo el INSHT (2008) define que:</p> <p>Para cada uno de los peligros identificados se deberá estimar el riesgo, determinando la severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que este ocurra.</p> <p>Para determinar la potencial severidad del daño, debe considerarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) partes del cuerpo que se verán afectadas b) naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino. <p>Ejemplos de ligeramente dañino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.

#	Etapas de la Gestión Técnica	Descripción
		<ul style="list-style-type: none"> • Molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, disconfort. <p>Ejemplos de dañino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores. • Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor. <p>Ejemplos de extremadamente dañino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales. • Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida. <p>La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre • Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas • Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces <p>Los equipos de medición utilizados deben tener certificación de calibración vigente.</p>
3	Evaluación de factores de riesgo.	<p>El INSHT (2008) determina la valoración del riesgo para tomar decisiones y los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, mismas que deben ser proporcionales al riesgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo Trivial (T). - No se requiere acción específica. • Tolerable (TO). - No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control. • Riesgo Moderado (M). - Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control. • Riesgo Importante (I). - No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está

#	Etapas de la Gestión Técnica	Descripción
		<p>realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgo Intolerable (IN). - No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo. <p>La evaluación de factores de riesgo laboral debe realizarse por puesto de trabajo, y estratificar estos puestos de trabajo por grado de exposición.</p>
4	Control operativo integral.	<p>El resultado de una evaluación de riesgos debe servir para hacer un inventario de acciones, con el fin de diseñar, mantener o mejorar los controles de riesgos. Es necesario contar con un buen procedimiento para planificar la implantación de las medidas de control que sean precisas después de la evaluación de riesgos.</p> <p>El INSHT (2008) menciona los métodos de control que deben escogerse teniendo en cuenta los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Combatir los riesgos en su origen. b) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. c) Tener en cuenta la evolución de la técnica. d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro e) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. f) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. <p>Los controles deben establecerse en el siguiente orden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etapa de planeación y/ o diseño. 2. En la fuente. 3. En el medio de transmisión. 4. En el receptor. <p>Los controles deben tener factibilidad técnico legal, además debe incluir las correcciones de la conducta de los trabajadores, así como las correcciones de la gestión administrativa.</p>
5	Vigilancia ambiental laboral y de la salud.	<p>Las actividades de la vigilancia de la salud de los trabajadores estarán integradas en la actividad multidisciplinar de asesoramiento técnico-preventivo, bajo los criterios de:</p>

#	Etapas de la Gestión Técnica	Descripción
		<p>a) Ser adecuadas para la detección precoz de alteraciones de la salud.</p> <p>b) Ser viables para el análisis epidemiológico.</p> <p>c) Describir el estado de salud, individual y colectivo para las acciones sucesivas de vigilancia de la salud.</p> <p>d) Valorar la relación entre el estado de salud individual y colectivo en relación con la exposición a los riesgos en el trabajo.</p> <p>e) Suministrar información para comprobar que las medidas preventivas repercuten realmente en una disminución de los daños a la salud de los trabajadores.</p> <p>f) Adaptar el trabajo a las condiciones de salud de las personas.</p> <p>La vigilancia médica se realiza mediante reconocimientos médicos en relación con los factores de riesgo ocupacional de exposición. El (CONSE y CONSULTSSAC, 2018) menciona las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control médico inicial. • Controles médicos periódicos. • Exámenes Específicos. • Control médico de retiro o pos ocupacional. • Registro de morbilidad laboral. • Programa de prevención de consumo de drogas, alcohol y tabaco. • Programa de prevención de Riesgos Psicosociales. <p>La vigilancia ambiental es el conjunto de actividades desarrolladas con objetivo de comprobar experimentalmente, y con la periodicidad necesaria, que las dosis recibidas están dentro de los límites permisibles, y los niveles de riesgo existentes en los diferentes puestos de trabajo están siendo controlados. (Organización Internacional del Trabajo, 2001)</p> <p>Se deberá tener un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo que en las mediciones y evaluaciones realizadas superaron el máximo nivel permisible.</p>
6	Evaluaciones periódicas.	<p>La frecuencia y tipo de vigilancia ambiental futura de los niveles de exposición dependerá de la exposición comprobada en relación con los límites de exposición permisibles. Si el nivel de exposición fuera muy inferior al límite y no se modificara el proceso o no existiera otro motivo justificado, la medición sólo necesitaría repetirse ocasionalmente, pero si, por el contrario el nivel de exposición fuera relativamente elevado, entonces sería necesario proceder a varias mediciones entre los exámenes de evaluación, con el fin de garantizar que dichos niveles no hayan sido alterados por algún factor no identificado. (Organización Internacional del Trabajo, 2001)</p>

#	Etapas de la Gestión Técnica	Descripción
		La periodicidad de la evaluación médica será determinada por el médico ocupacional, la cual se realizará de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador, por lo menos una vez al año. Los antecedentes que se registren en la evaluación médica periódica, se actualizarán a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

2.4.2 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo según el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre la Medicina (1984), se definen como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, 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 en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

La definición anterior muestra la importancia de tener en cuenta estos factores psicosociales, mismos que pueden ser positivos o negativos, dependiendo de la condiciones organizacionales y psicológicas del trabajo, estas pueden ser adecuadas, cuando facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles de satisfacción laboral son altos, la productividad empresarial y la motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. La buena organización de la empresa, excelente liderazgo, clima laboral favorable, buenas condiciones psicológicas, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional. (Confederación de Empresarios de Malaga, 2013)

No se puede realizar una lista definitiva sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, sin embargo, los principales riesgos psicosociales que recogen organismos como la OIT, la OMS y el INSHT son:

2.4.2.1 Estrés Laboral

Para la (Organización Internacional del Trabajo, 2016), el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas en la organización o el entorno del trabajo y las capacidades de un individuo para hacer frente a estas exigencias, se manifiesta con altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. El estrés puede tener consecuencias para la salud mental, física y social de una persona.

2.4.2.2 Síndrome de burnout

El burnout es uno de los riesgos más eminentes en los trabajadores, traducido al español significa síndrome del quemado, es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. En este sentido se define como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir en los individuos al realizar sus actividades laborales, se caracteriza por sentimientos de falta de energía o agotamiento, sentimientos negativos hacia el trabajo y eficacia profesional reducida. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013)

2.4.2.3 Mobbing o acoso laboral

En el art 46 del (Código del Trabajo, 2017) define al acoso laboral como, todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que es realizada en forma reiterada, potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de los trabajadores, y como resultado para la persona afectada es el maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

2.4.2.4 Acoso sexual laboral

En el art 166 del COIP (2014), se define acoso sexual como, la persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, valiéndose de amenazas, intimidaciones, humillaciones hacia la víctima, en nuestro país quienes incurrieren en esta falta serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años.

2.4.2.5 Conflicto trabajo-familia o Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico – familiar, son altas cuando dichas exigencias laborales interfieren con las familiares, donde el trabajador se ve en la necesidad de responder a las demandas del trabajo y de la familia, lo que le puede afectar negativamente a su salud y bienestar. La necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, principalmente para las mujeres, que presentan interferencias frecuentes en el tiempo, entre las demandas de su trabajo y de su hogar. (Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya), 2014)

2.4.3 Identificación de peligros y factores de riesgos psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial suponen un gran problema que afectan tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual como la organizacional. Para su identificación debe partirse de la comprobación de una serie de anomalías o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas de índole psicosocial. Por ejemplo, la aparición de varias quejas, un absentismo elevado, una baja productividad, etc.

Es necesario entrevistarse con las personas que puedan dar información acerca de la problemática existente y realizar una primera lista de problemas. (Confederación de Empresarios de Malaga, 2013)

2.4.4 Medición y evaluación de factores de riesgos psicosociales.

Consiste en definir qué método e instrumentos serán los más óptimos para la evaluación de los riesgos, dicha elección dependerá, sobre todo de los problemas identificados y según sean la naturaleza de éstos. El método e instrumentos permiten la recolección, tratamiento y análisis de la información.

2.4.4.1 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

2.4.4.1.1 Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT, F-Psico.

El método de evaluación FPSICO de factores psicosociales es un instrumento de aplicación que permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. Está elaborado por el (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012), El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

- Tiempo de trabajo (TT).
- Autonomía (AU).
- Carga de trabajo (CT).
- Demandas psicológicas (DP).
- Variedad/contenido (VC).
- Participación/Supervisión (PS).
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC).
- Desempeño de rol (DR).
- Relaciones y apoyo social (RAS).

2.4.4.1.2 *Método ISTAS 21 COPSOQ*

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios autorizan su uso de forma gratuita en las condiciones establecidas.

El método CoPsoQ-istas21 (2014), debe usarse para prevenir en el origen, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable. Se desarrollan veinte dimensiones que se presentan una por una pero integradas en los siguientes grandes grupos:

- Exigencias psicológicas.
- Conflicto trabajo-familia.
- Control sobre el trabajo.
- Apoyo social y calidad de liderazgo.
- Compensaciones.
- Capital social.

2.4.4.1.3 *Cuestionario de evaluación de factores psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral*

El cuestionario de factores psicosociales del (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002), es una herramienta sencilla que permite realizar un primer diagnóstico general de la situación de la empresa a analizar, en cuanto al riesgo psicosocial, e identificar situaciones de riesgo en las siguientes áreas:

- Participación, implicación, responsabilidad.
- Formación, información, comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.
- Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva.

El cuestionario consta de 30 preguntas, que tienen cuatro opciones posibles en su respuesta. Las preguntas son relativas a las áreas anteriormente señaladas. Al final del cuestionario se proponen medidas para minimizar los niveles de riesgo psicosocial.

2.4.4.1.4 Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)

La escala WES (García Saisó, Ortega Andeane, & Reyes Lagunes, 2014) fue desarrollada, inicialmente en 1974, mide el clima social en el trabajo, ésta fue actualizada en 2008, organizándola en tres dimensiones que integran, 10 factores o sub escalas con 90 reactivos. Presenta las siguientes dimensiones:

- I Relaciones. - Implicación, cohesión y apoyo.
- II Autorrealización. - Autonomía, organización y presión.
- III Estabilidad/Cambio. - Claridad, control, innovación, confort.

2.4.4.1.5 Escala Diagnóstica de Riesgos Laborales (EDRIL)

La Escala Diagnostica de Riesgos Laborales EDRIL (Centros de Integración Juvenil. A. C., 2010) se trata de un instrumento diseñado que tiene sus bases psicométricas y de constructo en pruebas validadas como la Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg, la Escala de Violencia e Índice de Severidad (EVIS), el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) y el Drug Use Screening Inventory (DUSI). Tiene 55 reactivos en total; cada uno en escala de medición nominal dicotómica y un complemento ordinal. Se integra por dos áreas que integran a su vez, cinco secciones:

Riesgos psicosociales:

- a) Depresión.
- b) Estrés acumulado (burnout).
- c) Violencia en la pareja.
- d) Acoso laboral (mobbing).

Prevalencia del consumo:

- e) Epidemiología.
- Alcohol.
- Tabaco.
- Otras drogas.

2.4.4.1.6 *Escala de Bienestar Psicológico*

La Escala de Bienestar Psicológico (EBP) (Sánchez Cánovas, 2013) permite obtener de una forma rápida y breve una valoración específica del nivel de felicidad general de la persona y del nivel de satisfacción con sus ingresos económicos y bienes materiales, con su trabajo y con la relación con la pareja, aspectos todos ellos íntimamente relacionados con el bienestar psicológico general de una persona, consta de 65 ítems, con valoraciones que van desde 1 a 5. Los ítems fueron redactados específicamente por el equipo de investigación teniendo en cuenta los datos aportados por el propio estudio. Algunos autores distinguen entre dos medidas del bienestar psicológico: una propiamente psicológica y otra referida al bienestar material, con objeto de lograr una mayor especificación se añadieron también 10 ítems referidos al bienestar laboral y 15 a las relaciones de pareja como integrantes de la escala total, de este modo, se han diferenciado cuatro subescalas:

- Bienestar psicológico subjetivo.
- Bienestar material.
- Bienestar laboral.
- Relaciones con la pareja.

Estas subescalas pueden ser aplicadas por separado (salvo las dos primeras, que se aplicarán de forma conjunta).

2.4.4.1.7 *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).*

La batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (2010) fue diseñada por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales, en diseño y validación de pruebas psicotécnicas, de igual manera por profesionales en estadística.

Los dominios para evaluar las condiciones intralaborales son:

- a) Demandas del trabajo y sus dimensiones.
 - Demandas cuantitativas.
 - Demandas de carga mental.
 - Demandas emocionales.
 - Exigencias de responsabilidad del cargo.
 - Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
 - Demandas de la jornada de trabajo.
 - Consistencia del rol.
 - Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

- b) Control y sus dimensiones.
 - Control y autonomía sobre el trabajo.
 - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
 - Participación y manejo del cambio.
 - Claridad de rol.
 - Capacitación.

- c) Liderazgo y las relaciones sociales y sus dimensiones:
 - Características del liderazgo.
 - Relaciones sociales en el trabajo.
 - Retroalimentación del desempeño.

- Relación con los colaboradores (subordinados).
- d) Recompensa y sus dimensiones.
- Reconocimiento y compensación.
 - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Las dimensiones para evaluar las condiciones extralaborales son:

- Tiempo fuera del trabajo.
- Relaciones familiares.
- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Situación económica del grupo familiar.
- Características de la vivienda y de su entorno.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- a) Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- b) Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali-cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

2.4.4.1.8 Método PREVENLAB - Psicosocial

Es un método de riesgos psicosociales elaborado por la Universidad de Valencia que plantea una estructura organizacional que consta de una serie de fases que van a guiar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. El proceso que parte de un módulo preparatorio en el

que se establece en contrato con el cliente. Después tiene lugar el módulo de chequeo general que es descrito como la fase en la que se aplican un instrumento cuantitativo y otro cualitativo. El instrumento cualitativo proporciona información sobre situaciones que generan malestar a través de una pregunta abierta. (Confederación de Empresarios de Malaga, 2013)

El cuantitativo explora las diferentes facetas que se presentan a continuación:

- Sistema de trabajo.
- Tecnología que se usa en el trabajo.
- Estructura de la organización.
- Infraestructura y recursos disponibles.
- Clima social y comunicación en la organización.
- Política y prácticas en la gestión de recursos humanos.
- Estilos de dirección.
- Personas y grupos de trabajo.
- Misión y cultura de empresa.
- Ambiente de la organización.
- Estrategia de la organización.

2.4.4.1.9 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Esta Norma Mexicana presenta una guía con un ejemplo de cuestionario que permite identificar a los trabajadores que han sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que requieren valoración clínica; además presenta otra guía el cual que no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.

Las dimensiones de estudio son:

- Ambiente de trabajo. - Condiciones en el ambiente de trabajo.
- Factores propios de la actividad. - Carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo.

- Organización del tiempo de trabajo. - Jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo y relaciones en el trabajo. - Liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia.

2.4.4.1.10 Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo.

Ecuador.

El Ministerio del Trabajo (2018) con el apoyo de profesionales en seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial, elaboró un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales, este cuestionario evalúa los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores, con el fin de generar acciones para prevenirlos o disminuirlos, está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores, sin embargo, aquellas empresas e instituciones con 10 o menos trabajadores pueden utilizar el instrumento siempre y cuando se garantice el anonimato y confidencialidad de la información obtenida.

2.4.4.2 Metodología aplicada, cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del

Ministerio del Trabajo, Ecuador.

2.4.4.2.1 Objetivo del cuestionario

“Evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial”. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

2.4.4.2.2 Diseño del cuestionario

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde

completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4, mismo que se puede apreciar en el Anexo 2. (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 9
Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

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

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

El cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones como lo explica la siguiente tabla:

Tabla 10
Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número del Ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50

Dimensión	Número total de ítems	Número del Ítem en el cuestionario
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44,58

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Las definiciones de las dimensiones se explican en la siguiente tabla:

Tabla 11

Definiciones de las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Término	Definición
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

Término	Definición
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 extra laborales.
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 extra laborales.
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.

Término	Definición
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 12
Nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	17 a 20	11 a 15	6 a 9
Otros puntos importantes:	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	8 a 8	6 a 6	3 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 13
Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	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.
Medio	117 a 174	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.

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Bajo	175 a 232	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

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

2.4.4.2.3 *Aplicación del cuestionario:*

Para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se debe seguir un procedimiento según el cual el Ministerio del Trabajo (2018) lo define de la siguiente manera:

Antes:

Previo a la aplicación del cuestionario es necesario considerar los siguientes aspectos:

- a) El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
- b) El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debe ser confortable y libre de distracciones.
- c) Se debe contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.).
- d) Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario:
 - El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
 - La información obtenida es confidencial es decir se guardará, mantendrá y utilizará los datos obtenidos con estricta cautela.

- Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
- Antes de responder el cuestionario, 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.
- 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 que se equivoque encerrar en un círculo la respuesta incorrecta y seleccionar nuevamente la respuesta.
- No existen respuestas correctas o incorrectas.
- Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
- El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
- Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Durante:

- e) Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
- f) Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario.
- g) Brindar la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.

Después:

- h) Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida.

Una vez que se haya aplicado el instrumento de evaluación, se procede al análisis de resultados obteniendo un diagnóstico de la situación, el cual servirá para elaborar un plan de acción.

2.4.5 Control operativo integral de los riesgos psicosociales.

A partir de los resultados obtenidos de la evaluación de los riesgos psicosociales se puede estructurar medidas de prevención para controlar el riesgo psicosocial.

2.4.5.1 Plan de acción de los riesgos psicosociales.

Son las intervenciones para minimizar o controlar los riesgos, éstas medidas de prevención y control pueden ser:

- En la planeación y/o diseño, según la (Organismo Internacional de Estandarización (ISO), 2018) la organización debe establecer procesos para la implementación y control de cambios y de esta manera minimizar la introducción de nuevos peligros y riesgos para la seguridad y salud en el trabajo por ejemplo cuando existan cambios en la tecnología, equipos, instalaciones, procedimientos de trabajo, especificaciones de diseño, materia prima, personal, normas o reglamentos, etc., por lo que la organización debe realizar una revisión del diseño para evaluar los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados al cambio.
- En la fuente, cuando las medidas de control se establecen en la fuente generadora del riesgo.
- En el medio, cuando las medidas de control se establecen entre la fuente y las personas.
- En los receptores, cuando las medidas de control se aplican en las personas, ejemplo: limitación del tiempo de exposición al riesgo.

Al considerar la implementación de medidas de control se debe tener en cuenta primero si es viable establecer medidas en la fuente, si no es posible, considerar controles en el medio y por último en las personas; también se puede considerar la combinación de estas medidas. (Salud Ocupacional Universidad EAFIT, 2010)

Existen varias metodologías para realizar un plan de acción, sin embargo, para esta investigación se realizará a través de una adaptación de los requerimientos del Ministerio del Trabajo, mismo que se estructurará con las medidas preventivas y/o intervención para prevenir y/o controlar el riesgo psicosocial, el plan incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, verificación y seguimiento.

2.4.6 Vigilancia ambiental laboral y de salud

2.4.6.1 Vigilancia ambiental laboral

Es el conjunto de actividades desarrolladas con objetivo de comprobar experimentalmente, y con la periodicidad necesaria, que las dosis recibidas están dentro de los límites permisibles, y los niveles de riesgo existentes en los diferentes puestos de trabajo están siendo controlados.

Según (Organización Internacional del Trabajo, 2001) la vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

- a) La identificación y evaluación de los factores peligrosos del medio ambiente que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- b) La evaluación de las condiciones de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar situaciones de peligro o riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c) La evaluación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

La vigilancia del medio ambiente de trabajo debe consignarse de forma apropiada y mantenerse a disposición de todas las partes interesadas y ser utilizados respetando su carácter confidencial, y solamente para orientar y dar asesoramiento acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores.

2.4.6.1.1 Programa de vigilancia ambiental

Para la vigilancia ambiental se debe implementar un programa, mismo que debe tener:

- Introducción.
- Objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Ámbito de aplicación.
- Actividades del Programa de Vigilancia Ambiental Laboral.
- Indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual del programa.
- Responsables y funciones para la implementación del programa.
- Definiciones.
- Bibliografía.

2.4.6.2 Vigilancia de la salud

Significa estar atentos para evitar que la salud se vea afectada por las condiciones de trabajo, es decir la medicina ocupacional no solo se dedica a los accidentes de trabajo y a curar enfermedades profesionales, sino que también involucra todas las actividades con carácter preventivo, el (CONSE y CONSULTSSAC, 2018) detalla las siguientes:

- Identificar enfermedades crónicas en etapas iniciales y dar seguimiento.
- Prevenir enfermedades laborales mediante capacitación, información y educación a los colaboradores sobre sus riesgos.
- Elaborar fichas pre ocupacionales, ocupacionales y de retiro.
- Transferir los pacientes a especialistas adecuados del IESS.

La vigilancia médica se realiza mediante reconocimientos médicos en relación con los factores de riesgo ocupacional de exposición. Desarrollando las siguientes actividades:

- a) Control médico inicial. - Se debe elaborar la ficha medica ocupacional, ya que es de carácter obligatorio, éstos controles deben ser asumidos por el empleador y realizados antes de que el trabajador se incorpore a la empresa. Sirven para verificar

que la condición psicofísica del postulante sea adecuada a los requerimientos del puesto. Incluyen un grupo de exámenes básicos para todos los postulantes.

- b) Controles médicos periódicos. - Son exámenes preventivos anuales de seguimiento y vigilancia a la salud de todos los trabajadores los cuales permiten identificar de forma precoz posibles alteraciones en su salud ocasionadas por la labor o exposición al medio ambiente de trabajo, además permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas que se toman y el impacto de estas medidas.
- c) Control médico de retiro o pos ocupacional. - Estos se realizan al trabajador cuando finaliza la relación laboral, permiten detectar el efecto de los riesgos a los cuales el trabajador estuvo expuesto a lo largo de su vida laboral, con lo que se conocen las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.
- d) Registro de morbilidad laboral. - El médico de la institución deberá llevar este registro por grupos de riesgo y enviarlos a las entidades pertinentes.

Los datos médicos personales de los trabajadores deben recopilarse y almacenarse de acuerdo con el principio de confidencialidad médica, utilizarse para proteger la salud (bienestar físico, mental y social) de los trabajadores, individual y colectivamente.

Los resultados y registros de la vigilancia de la salud de los trabajadores deben:

- Ser explicados claramente por profesionales de la salud laboral a los trabajadores.
- No utilizarse con fines discriminatorios o injustificadamente.
- Facilitarse, cuando sean requeridos por la autoridad competente o terceras personas autorizadas por los empleadores y los trabajadores, para la preparación de estadísticas de salud y estudios epidemiológicos cuando puedan contribuir al diagnóstico y control de enfermedades y lesiones profesionales, siempre que se mantenga el anonimato.
- Mantenerse durante el tiempo y en las condiciones que prevea la legislación y reglamentos nacionales, adoptando medidas adecuadas para garantizar que se conserven los registros de vigilancia de la salud de los trabajadores de los establecimientos que hayan cerrado.

Además, como vigilancia de la salud se debe implementar el siguiente programa:

- Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

A nivel mundial se han establecido políticas para minimizar o prevenir el riesgo psicosocial, en Ecuador también existen normativas como el Acuerdo Ministerial 82 Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral que exigen a las empresas con más de 10 trabajadores a implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales con el objetivo de asegurar la protección de los trabajadores. Así mismo el Código Integral Penal (2014), en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica. De igual manera el Acuerdo Ministerial 398 (2006), prohíbe el despido de los trabajadores y trabajadoras que vivan con VIH-SIDA, en virtud que violenta el principio de la no discriminación consagrado en la Constitución Política de la República.

Según el Ministerio del Trabajo (2018) el programa de prevención de riesgos psicosociales de tener:

- Objetivo general del programa.
- Objetivos específicos del programa.
- Ámbito de aplicación del programa.
- Actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales.
- Registro de planificación, indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual del programa.
- Responsables y funciones para la implementación del programa.
- Programación anual.

2.4.6.2.1 Programa de vigilancia de la salud

Para la vigilancia ambiental se debe implementar un programa, mismo que debe tener:

- Introducción.
- Objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Ámbito de aplicación.
- Actividades del Programa de Vigilancia Ambiental Laboral.
- Indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual del programa.
- Responsables y funciones para la implementación del programa
- Definiciones.
- Bibliografía.

2.4.7 Evaluaciones periódicas.

La frecuencia y tipo de vigilancia futura de los niveles de exposición dependerá de la exposición comprobada en relación con los límites de exposición permisibles. Si el nivel de exposición fuera muy inferior al límite y no se modificara el proceso o no existiera otro motivo justificado, la medición sólo necesitaría repetirse ocasionalmente, pero si, por el contrario el nivel de exposición fuera relativamente elevado, entonces sería necesario proceder a varias mediciones entre los exámenes de evaluación, con el fin de garantizar que dichos niveles no hayan sido alterados por algún factor no identificado. (Organización Internacional del Trabajo, 2001)

2.4.7.1 Protocolos para los exámenes médicos ocupacionales

El médico ocupacional debe de atender, registrar y notificar los accidentes de trabajo y las enfermedades relacionadas al trabajo, de igual manera determinará la metodología y la técnica para las evaluaciones médico ocupacionales de acuerdo al tipo de exposición.

La periodicidad de la evaluación será determinada por el médico ocupacional, la cual se realizará de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador, por lo menos una vez al año. Los antecedentes que se registren en la evaluación médica periódica, se actualizarán a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

En la evaluación medico ocupacional se utiliza los siguientes instrumentos:

- Ficha Clínica Ocupacional.
- Ficha Psicológica.
- Exámenes Complementarios.

El médico ocupacional determinará la aptitud del trabajador en las evaluaciones medico ocupacionales en relación al puesto de trabajo:

- Apto: Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
- Apto con Restricciones: Aquel trabajador que, a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
- No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

Capítulo III. Materiales y Métodos

3.1 Materiales

Dentro de los materiales utilizados en la presente investigación se encuentran los siguientes:

- Hojas impresas (Cuestionarios del SF-36 y de evaluación de riesgos psicosociales del MDT).
- Esferográficos.
- Computador.
- Proyector.
- Internet.
- Cámara fotográfica.

3.2 Métodos

El método empleado en la presente investigación es el deductivo, pues permitió que, a partir del conjunto de instrumentos utilizados en la investigación, para la identificación, medición y evaluación de los riesgos psicosociales se lograra diseñar el control operativo integral de éstos, y de ésta manera establecer una vigilancia ambiental y de la salud, así como las evaluaciones periódicas.

3.2.1 Tipo de investigación.

El tipo de investigación aplicada es:

- No experimental, porque se identificó y evaluó los riesgos psicosociales existentes en la compañía, sin hacer ninguna manipulación de ellos porque ya sucedieron, al igual que sus efectos, simplemente para analizarlos.
- Transversal porque la investigación recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único, es decir se realizó la evaluación de los riesgos psicosociales que los

accionistas y personal externo han estado expuestos hasta el momento de la recolección de datos, con el propósito de analizar su incidencia e interrelación que han tenido hasta momento en los trabajadores.

- Descriptiva porque permitió indagar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los accionistas de la compañía y personal externo, y realizar una descripción comparativa de los resultados obtenidos en la evaluación administrativa y operativa.

3.2.2 Población/muestra.

En la presente investigación, la muestra corresponde al 100% de la población, es decir a los 30 accionistas de la compañía, además de las 5 personas externas a la institución los cuales son los conductores familiares. Como muestra se realizará conforme a la siguiente tabla:

Tabla 14
Muestra para la investigación

#	Rol	Cargo	N° Personas
1	Accionistas	Junta General de Accionistas	27
		Directivos	3
		Conductores Accionistas	27
2	Personal externo	Conductores Familiares	5

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

3.2.3 Instrumentos.

A través de la presente investigación se realizará una identificación de los riesgos laborales que inciden en la actividad laboral de la compañía haciendo énfasis en los riesgos psicosociales a través de entrevistas, cuestionarios y observación directa, para su posterior medición y evaluación, analizar los resultados y concluir con la implementación del control operativo integral, la vigilancia ambiental y de la salud y evaluaciones periódicas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizó:

- El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo.

Para el control operativo integral se realizó a través de:

- Controles preventivos de los riesgos psicosociales, en la etapa de planeación/diseño, en la fuente, en el medio de transmisión y en el receptor, adaptando la metodología del Ministerio del Trabajo.

Antes:	Cumple	No Cumple	No Aplica	Observación
El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.	X			La persona que aplicó el cuestionario es una maestrante que ha aprobado la materia de Psicología Laboral, por lo que se encuentra capacitada para realizar dicho cuestionario.
El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debe ser confortable y libre de distracciones.	X			En la sede de la compañía.
Se debe contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.).	X			El número de ejemplares disponibles son 62 del cuestionario de evaluación del Ministerio del Trabajo, y 35 ejemplares del cuestionario SF-36 y una caja de esferos.
Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario.	X			
Durante:				
Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.	X			
Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario.	X			
Brindar la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.	X			No existieron grupos prioritarios, sin embargo hubo personas que tuvieron dudas y cierta dificultad al

				responder, las cuales fueron atendidas.
Después:				
Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida.	X			

Para la vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas se utilizará:

- El programa de vigilancia ambiental laboral.
- El programa de vigilancia de la salud.
- El programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo y programación anual.

3.2.4 Procedimientos

3.2.4.1 Evaluación los riesgos psicosociales presentes en la compañía.

Para la evaluación de riesgos psicosociales presentes en la compañía se basó conforme lo establece la metodología del Ministerio del Trabajo. Adicional para evaluar la salud auto percibida y la calidad de vida de los trabajadores se empleó el cuestionario SF-36.

Para asegurar el cumplimiento de estos cuestionarios se aplicó la siguiente tabla:

Tabla 15

Actividades para aplicación de los cuestionarios

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

La tabulación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se realizó a través de la herramienta de Excel, “Herramienta para tabulación de datos” del Ministerio del Trabajo, el análisis de los resultados se encuentra detallado en el siguiente capítulo de resultados y discusión.

3.2.4.2 Diseño el control operativo integral de los riesgos psicosociales.

En función de los resultados se propone el diseño del control operativo integral, mismo que contempla las medidas preventivas que pueden ser en la etapa de planeación y/o diseño, en la fuente, en el medio de transmisión y en el receptor, en cada dimensión con riesgo medio y alto.

Estos resultados serán descritos conforme se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 16
Control Operativo Integral-Plan de Acción

CONTROL OPERATIVO INTEGRAL-PLAN DE ACCIÓN																				
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:		COMPAÑIA RUTAS ANTEÑAS S.A		ELABORADO POR:		PAOLA MALDONADO														
RUC:		1091710621001		FECHA:		11/03/2021														
OBJETIVO:								PROGRAMACIÓN ANUAL												
NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	PRESUPUESTO	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	OBSERVACIÓN
		Planeación y/o diseño																		
		Fuente																		
		Medio de Transmisión																		
		Receptor																		

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

3.2.4.3 Establecimiento el programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas.

Para realizar el programa de vigilancia ambiental se realizó bajo la estructura del programa de prevención de riesgos laborales emitida por el Ministerio del Trabajo, la misma que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 17
Programa de vigilancia ambiental laboral

PROGRAMA DE VIGILANCIA AMBIENTAL LABORAL																				
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:		COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A		ELABORADO POR:		PAOLA MALDONADO														
RUC:		1091710621001		FECHA:		27/03/2021														
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Para realizar el programa de vigilancia de la salud se realizó bajo la estructura del programa de prevención de riesgos laborales emitida por el Ministerio del Trabajo, la misma que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 18
Programa de vigilancia de la salud

PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA SALUD																				
NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:		COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A		ELABORADO POR:		PAOLA MALDONADO														
RUC:		1091710621001		FECHA:		2/04/2021														
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	

Fuente: (Ecuador, Ministerio del Trabajo, 2018)

Tanto las actividades consideradas en el control operativo integral, vigilancia ambiental laboral, vigilancia de la salud, serán complementadas dentro del programa general que establece el Ministerio del Trabajo que es el programa de prevención de riesgos psicosociales.

3.2.5 Análisis de datos / Resultados

Los análisis de los datos de la evaluación de los riesgos psicosociales serán realizados dentro del documento de Excel que se encuentra dentro de la misma metodología del Ministerio del Trabajo, en tanto que los datos obtenidos del cuestionario SF-36, serán analizados a través de un documento adaptado de Excel. Los resultados serán expuestos a través de tablas de Excel.

Capítulo IV. Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Los resultados están enfocados al cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación, por lo tanto, las actividades para la realización de éstos se encuentran detalladas a continuación:

4.1.1 Evaluación los riesgos psicosociales presentes en la compañía.

En esta actividad se aplicaron 2 cuestionarios, el primero es el cuestionario SF-36 para medir la calidad de vida percibida por los accionistas y personal externo, y el segundo cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo para evaluar el riesgo psicosocial presente en la compañía.

Los dos cuestionarios fueron aplicados simultáneamente conforme a las siguientes actividades:

1. Preparación de los recursos para la aplicación de los cuestionarios.

Se envió una solicitud al Presidente de la Compañía Rutas Antañas S.A, para que autorice la socialización y aplicación de los cuestionarios a los miembros de la compañía, misma que fue revisada por la directiva y aprobada, ésta se encuentra en el Anexo 3.

Se realizó la impresión los 62 cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial y los 35 cuestionarios del SF-36 para su aplicación, conforme a la siguiente distribución:

Tabla 19
Distribución de la aplicación de los cuestionarios

Tipo de Cuestionario	N°	Cargo
Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial	30	Administrativos
	27	Conductores accionistas
	5	Conductores externos
Total	62	
Cuestionario SF-36	30	Conductores accionistas
	5	Conductores externos
Total	35	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Se preparó la información para la socialización de la aplicación de los cuestionarios, misma que se encuentra en el Anexo 4.

2. Socialización de la información sobre la aplicación de los cuestionarios y la prevención de los riesgos psicosociales.

Antes de la aplicación de los cuestionarios, se explicó a los miembros de la compañía los temas preparados para la exposición, así como las instrucciones para completarlos correctamente.

3. Aplicación del cuestionario SF-36, se lo realizó a los 30 accionistas de la compañía y de igual manera a los 5 conductores externos.

A la reunión en la sede asistieron los 30 accionistas de la compañía porque la reunión era extraordinaria y su asistencia era obligatoria, la cual se encuentra evidenciada en el acta firmada por cada miembro en el Anexo 5, y de igual manera se tomaron fotografías las cuales se encuentran en el Anexo 6; por lo que los cuestionarios se pudieron aplicar a todos los miembros de la compañía, excepto a los 5 conductores externos, a los cuales se les aplicó en el puesto de trabajo es decir en la parada de la compañía, donde realizan sus actividades laborales como conductores, en un horario óptimo en el que pudieron contestar sin problema. En primer lugar, se les entregó el cuestionario SF-36 a cada persona para que lo complete; una vez llenos fueron recogidos.

4. Aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales a los 30 accionistas de la compañía teniendo en cuenta sus actividades administrativas como miembros de la Junta General de Accionistas, de igual manera a los miembros de la directiva los mismos que son el presidente, gerente general y el comisario, las actividades se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 20
Actividades administrativas de la compañía

Cargo		Actividades
Junta General de Accionistas		<ul style="list-style-type: none"> • Elegir a los Directivos y miembros de la compañía. • Aprobar y reformar el Reglamento Interno de la compañía. • Aprobar el ingreso de los nuevos miembros que deseen ser parte de la compañía. • Expulsar o sancionar económicamente a los accionistas que violen el Reglamento Interno. • Aprobar los contratos relacionados con la Compañía para lo cual se convocará a junta general extraordinaria. • Velar por la seguridad y la conservación de los bienes muebles o inmuebles considerados patrimonio de la compañía. • Regular el sueldo de la Directiva. • Pagar y estar al día en las aportaciones de la compañía. • Cooperar con los trabajos que la compañía lo requiera. • Asistir puntualmente a las sesiones de la Junta General de Accionistas, ordinarias y extraordinarias y a las tardes deportivas.
Directivos	Presidente	<ul style="list-style-type: none"> • Legalizar actas, comunicaciones, inscripciones de los accionistas y documentos relacionados con las actividades realizadas por la compañía. • Resolver los problemas de carácter urgente y legal, conjuntamente con el Gerente General. • Vigilar la puntualidad de las asistencias a la Junta General Ordinaria y Extraordinaria. • Controlar los trabajos programados.

Cargo		Actividades
	Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en todo asunto administrativo que sea permitido por la Junta General de Accionistas. • Llevar con exactitud y claridad los registros contables del dinero aportado por todos los miembros de la compañía, así como también actualizar los registros contables de inventarios, de bienes e inmuebles, de la compañía. • Realizar y dar a conocer un informe económico semestralmente de todo el sistema financiero de la compañía.
	Comisario	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidar el buen funcionamiento de la compañía y además vigilar que no se cometan arbitrariedades que vayan en perjuicio de la misma. • Velar por el fiel cumplimiento de la ley, en lo que respecta a la organización y al reglamento interno. • Aportar con sugerencias para que se cumpla de mejor manera la marcha administrativa. • Intervenir buscando soluciones, en todos los asuntos de carácter polémico, sea entre accionistas o contra terceros, etc., siempre y cuando estén relacionados con la compañía.

Fuente: (Junta General de Accionistas de la Compañía "Rutas Antañas S.A", 2009)

Se les entregó el cuestionario de evaluación psicosocial, y se les explicó, que para completar éstos debían tener en cuenta sus actividades administrativas, una vez llenos fueron entregados.

5. Así mismo se aplicó el mismo cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales a los 27 conductores accionistas y de igual manera a los 5 conductores externos, teniendo en cuenta sus actividades como conductores de las unidades de transporte, las actividades se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 21

Actividades como conductores de la compañía

Cargo	Actividades
Conductores Accionistas y Conductores Familiares	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el servicio de transporte terrestre de carga liviana a sus clientes, cumpliendo con la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial, Estatuto Jurídico, Agencia Nacional de Tránsito. • Mantener su documentación al día, licencia y matrícula del vehículo. • Realizar una buena atención al cliente. • Conservar a su vehículo en perfectas condiciones de funcionamiento y apariencia física. • Mantener su vehículo completamente limpio por dentro y por fuera. • Cargar y descargar mercancías. • Colocar todos los días los conos de seguridad a tiempo.

Fuente: (Junta General de Accionistas de la Compañía "Rutas Antañas S.A", 2009)

Se les volvió a dar otro cuestionario de evaluación psicosocial, a los 27 accionistas que laboran como conductores, y de igual manera a los 5 conductores externos familiares se les aplicó en su puesto de trabajo, en un horario en el que no hubo mayor actividad laboral y pudieron responder tranquilamente.

6. Tabulación del cuestionario SF-36, para su respectivo análisis, los resultados del cuestionario se encuentran detallados en el siguiente capítulo.

Una vez con los cuestionarios SF-36 llenos, se procedió a tabularlos en Excel, para realizar su respectivo análisis, y valorar la calidad de vida percibida por los miembros de la compañía.

El cuestionario SF-36 se aplicó a un total de 35 trabajadores pertenecientes a la compañía, como lo explica la siguiente tabla según el género:

Tabla 22

Porcentaje y frecuencia de trabajadores de la compañía por género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	5	14 %
Masculino	30	86 %
Total	35	100 %

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Como lo evidencia la tabla 20, el 86% de los trabajadores son de género masculino, en tanto que el 14% son de género femenino.

Para la aplicación del cuestionario también se los ha dividido según su edad, como lo indica la siguiente tabla:

Tabla 23

Porcentaje y frecuencia de trabajadores por edad

Género	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	25-34	1	2,9 %
	35-44	3	8,6 %
	45-54	1	2,9 %
Masculino	25-34	3	8,6 %
	35-44	4	11,4 %
	45-54	9	25,7 %
	55-64	3	8,6 %
	65 y más	11	31,4 %
Total		35	100 %

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

A su vez a los trabajadores, se le ha subdivido en aquellos que no tienen ninguna condición médica de aquellos que si la tienen como lo explica la siguiente tabla:

Tabla 24

Porcentaje y frecuencia de los trabajadores por condición médica

Género	Condición Médica	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Sin Condición Médica	25-34	1	2,9
		35-44	3	8,6
		45-54	1	2,9
Masculino	Sin Condición Médica	25-34	3	8,6
		35-44	4	11,4
		45-54	9	25,7
		55-64	2	5,7
		65 y más	7	20,0
	Con Condición Médica	55-64	1	2,9
		65 y más	4	11,4
Total			35	100

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Como resultado para las mujeres de 25-34 años, en la compañía existe solo una mujer con 28 años y su resultado fue que en rol físico y rol emocional se encuentran por debajo de la norma según el (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide), y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 25

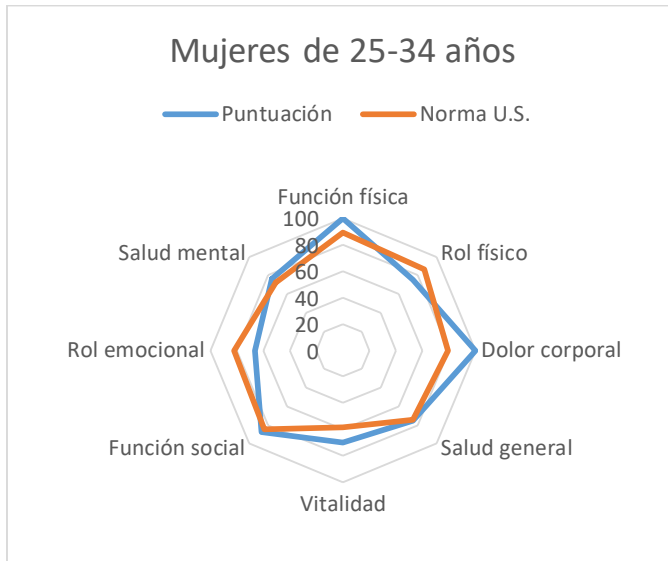
Resultados mujeres de 25-34 años

MUJERES										
Edad	N°= 1	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental	Observaciones
28	Puntuación	100	75	100	75	70	87,5	66,67	76	Embarazada 7 meses

	Norma U.S.	89,12	86,73	79,61	74,8	58,04	84,06	82,32	72,45
		Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 1
Resultado mujeres de 25 a 34 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Como resultado para las 3 mujeres de 35-44 años, fue que en salud general se encuentra por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentra por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

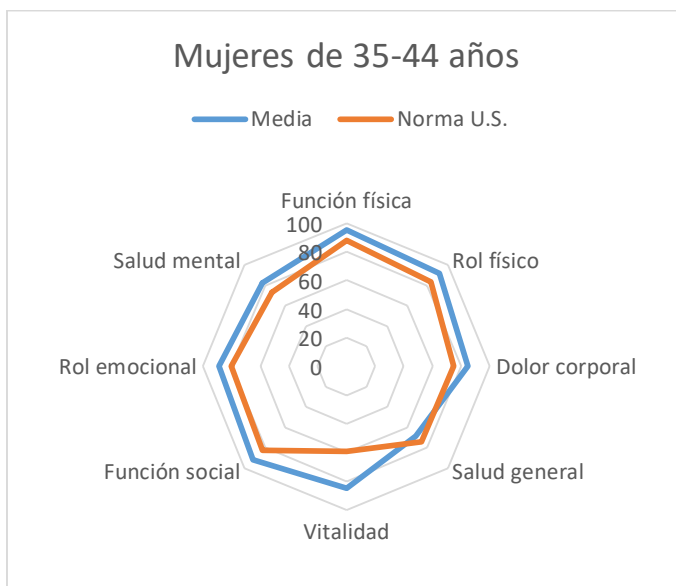
Tabla 26
Resultados mujeres de 35-44 años

MUJERES									
Edad	N°=3	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
35-44	Media	95	91,67	85	68,33	85	91,67	88,89	82,67
	Norma U.S.	88,06	83,65	74,85	74,25	59,43	83,07	80,08	73,32
		Cumple	Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple

Desviación Estándar	8,66	14,43	18,03	16,07	15,00	7,22	19,25	8,33
P25	92,5	87,5	77,5	62,5	77,5	87,5	83,33	78
P50	100	100	90	75	85	87,5	100,00	80
P75	100	100	100	80	100	100	100	92
Rango	85	75	65	50	70	88	67	76
	100	100	100	80	100	100	100	92

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 2
Resultados mujeres de 35-34 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Como resultado para las mujeres de 45-54 años, en la compañía existe solamente una mujer y su resultado fue que en la función física, rol físico, salud general y función social se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

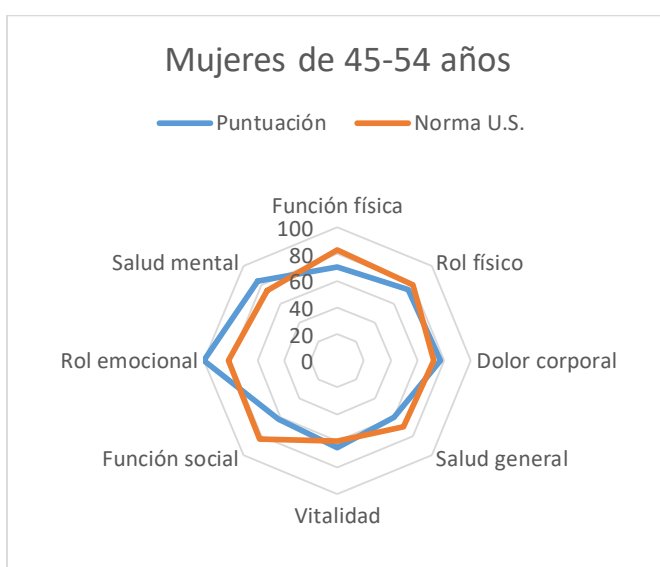
Tabla 27
Resultados mujeres de 44-55 años

MUJERES

Edad	N° = 1	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
	Puntuación	70	75	77,5	60	65	62,5	100	84
	Norma U.S.	82,86	79,93	72,14	70,48	60,62	82,71	81,92	74,36
		No Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 3
Resultados mujeres de 45-54 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Como resultado para los 3 hombres de 25-34 años, fue que en salud general se encuentra por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 28
Resultados hombres de 25-34 años

HOMBRES									
Edad	N° = 3	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental

25-34	Media	96,67	100,00	86,67	71,67	73,33	87,5	88,89	96
	Norma U.S.	94,9	91,86	83,1	79,4	64,66	85,66	82,15	74,13
		Cumple	Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
	Desviación Estándar	2,89	0,00	15,28	7,64	10,41	0,00	19,25	6,93
	P25	95	100	80	68	68	88	83	94
	P50	95	100	90	70	70	87,50	100	100
	P75	100	100	100	80	85	88	100	100
	Rango	95	100	70	65	65	88	67	88
100		100	100	80	85	88	100	100	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 4
Resultados hombres de 25-34 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

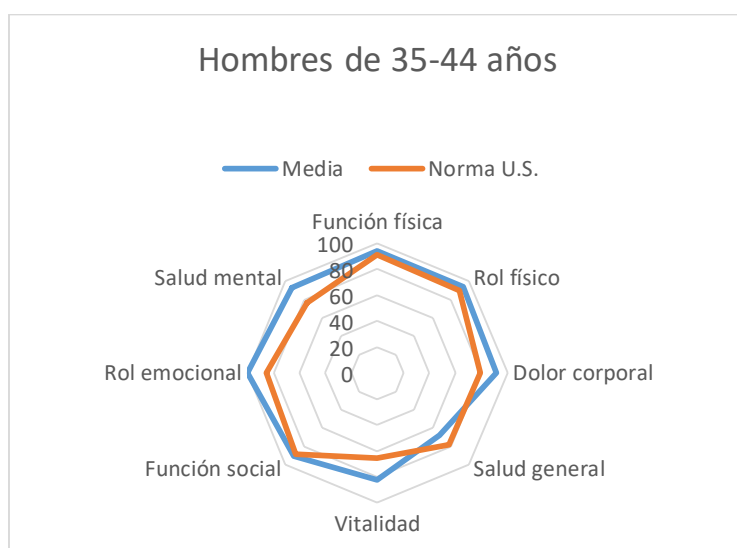
Como resultado para los 4 hombres de 35-44 años, fue que en salud general se encuentra por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 29
Resultados hombres de 35-44 años

HOMBRES									
Edad	N° = 4	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
35-44	Media	93,75	93,75	91,88	67,5	82,5	90,63	100	93
	Norma U.S.	91,39	89,76	79,36	77,55	65,5	88,54	85,52	76,98
		Cumple	Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
	Desviación Estándar	7,5	12,5	10,68	10,41	10,41	11,97	0	6
	P25	88,75	93,75	86,875	62,5	77,5	84,375	100	88
	P50	95	100	95	67,5	82,5	93,75	100	92
	P75	100	100	100	80	95	100	100	100
Rango	85	75	78	55	70	75	100	88	
	100	100	100	80	95	100	100	100	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 5
Resultados hombres de 35-34 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

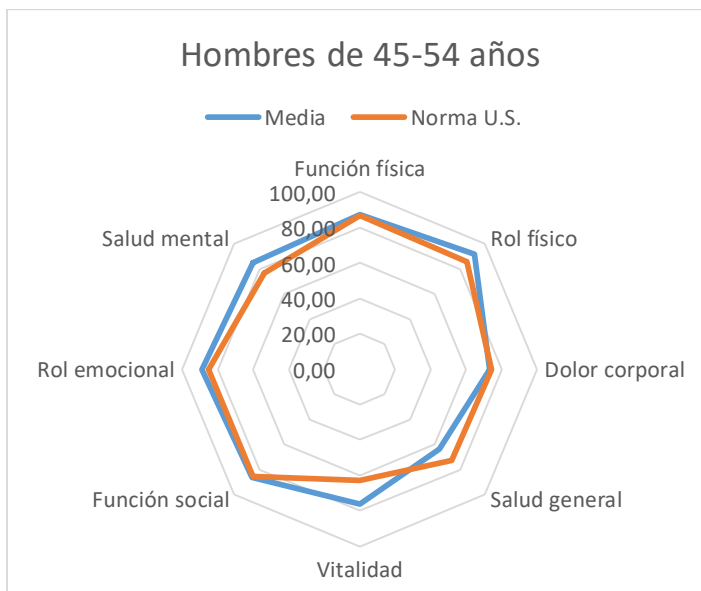
Como resultado para los 9 hombres de 45-54 años, fue que en dolor corporal y salud general se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 30
Resultados hombres de 45-54 años

HOMBRES									
Edad	N° = 9	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
45-54	Media	87,22	91,67	73,06	63,89	76,11	86,11	88,89	84,89
	Norma U.S.	86,5	85,58	74,18	73,16	63,05	85,54	85,42	76,38
		Cumple	Cumple	No Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
	Desviación Estándar	13,72	12,50	11,09	11,67	12,19	13,18	16,67	14,67
	P25	85	75	67,5	60	65	75	66,67	88
	P50	90	100	77,5	60	75	87,5	100	88
	P75	100	100	90	90	100	100	100	100
	Rango	60,00	75,00	55,00	50,00	65,00	62,50	66,67	60,00
100		100	90	90	100	100	100	100	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 6
Resultados hombres de 45-54 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

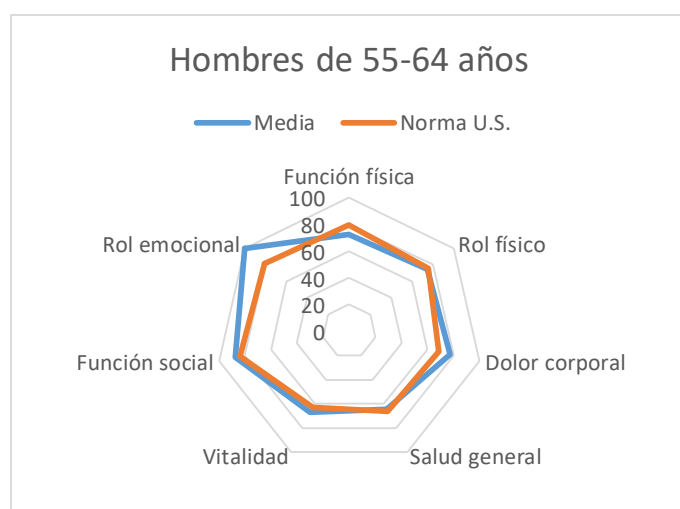
Como resultado para los 2 hombres de 55-64 años, fue que en función física, rol físico y salud general se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 31
Resultados hombres de 55-64 años

HOMBRES									
Edad	N° = 2	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
55-64	Media	72,5	75	77,5	65	67,5	87,5	100	98
	Norma U.S.	79,88	76,03	68,5	66,58	63	83,56	81,14	76,87
		No Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
	Desviación Estándar	10,61	0,00	0,00	14,14	17,68	0,00	0,00	2,83
	P25	68,75	75	77,5	60	61,25	87,5	100	97
	P50	72,5	75	77,5	65	67,5	87,5	100	98
	P75	80	75	77,5	75	80	87,5	100	100
	Rango	65	75	78	55	55	88	100	96
	80	75	77,5	75	80	87,5	100	100	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 7
Resultados hombres de 55-64 años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

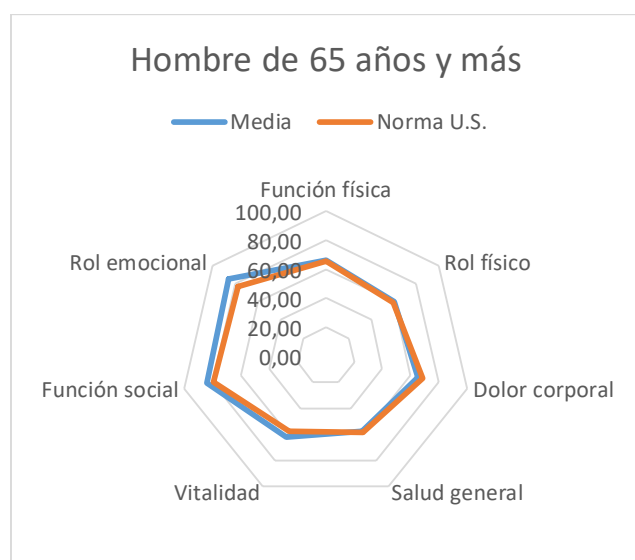
Como resultado para los 7 hombres de 65 y más años, fue que en función física, dolor corporal y salud general se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 32
Resultados hombres de 65 y más años

HOMBRES									
Edad	N° = 7	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
65 y más	Media	66,43	60,71	65,36	57,14	62,14	83,93	85,71	72,57
	Norma U.S.	65,79	59,72	68,76	58,62	57,80	79,66	76,94	77,37
		Cumple	Cumple	No Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	No Cumple
	Desviación Estándar	9,00	31,81	11,76	6,99	12,54	11,89	17,82	9,07
	P25	60	50	61,25	50	52,5	81,25	66,67	68
	P50	65	75	67,5	60	55	87,5	100	72
	P75	80	100	77,5	65	80	100	100	88
	Rango	55	0	45	50	50	63	67	60
80		100	77,5	65	80	100	100	88	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 8
Resultados hombres de 65 y más años



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

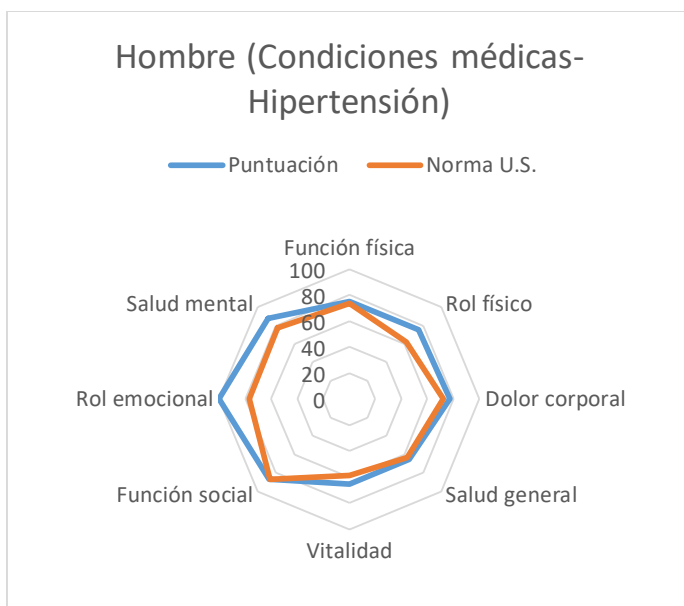
Como resultado para el único hombre con condición médica específicamente hipertensión, fue que su puntuación se encuentra por encima de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide), como lo explica las siguiente tabla y figura:

Tabla 33
Resultado persona con hipertensión

HOMBRES (Condiciones Médicas)										
Edad	N° = 1	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental	Condición Médica
58	Puntuación	75	75	77,5	65	65	87,5	100	88	Hipertensión
	Norma U.S.	73,43	62,01	72,31	63,3	58,34	86,7	76,69	77,86	
		Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 9
Resultados persona con hipertensión



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

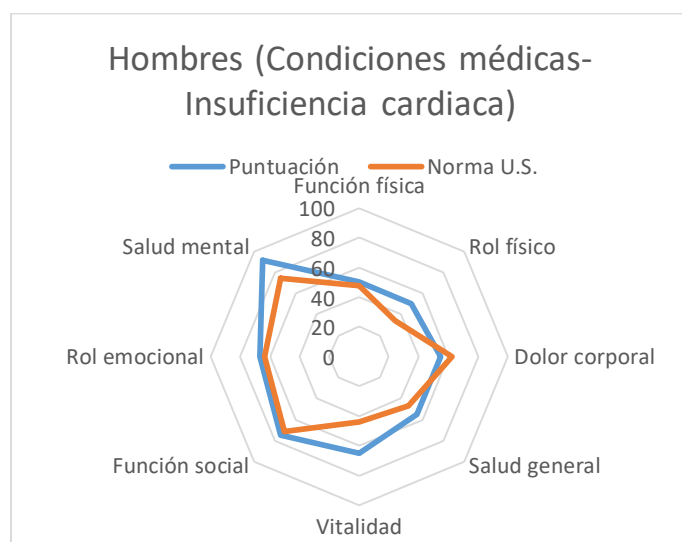
Como resultado para el único hombre con condición médica específicamente insuficiencia cardiaca, fue que en dolor corporal se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 34
Resultados persona con insuficiencia cardiaca

HOMBRES (Condiciones Médicas)										
Edad	N° = 1	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental	Condición Médica
70	Puntuación	50	50	55	55	65	75	67	92	Insuficiencia cardiaca
	Norma U.S.	47,54	34,37	62,67	47,05	44,29	71,31	63,67	74,68	
		Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	

Fuente: (Paola Maldonad,2021)

Figura 10
Resultados persona con insuficiencia cardiaca



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

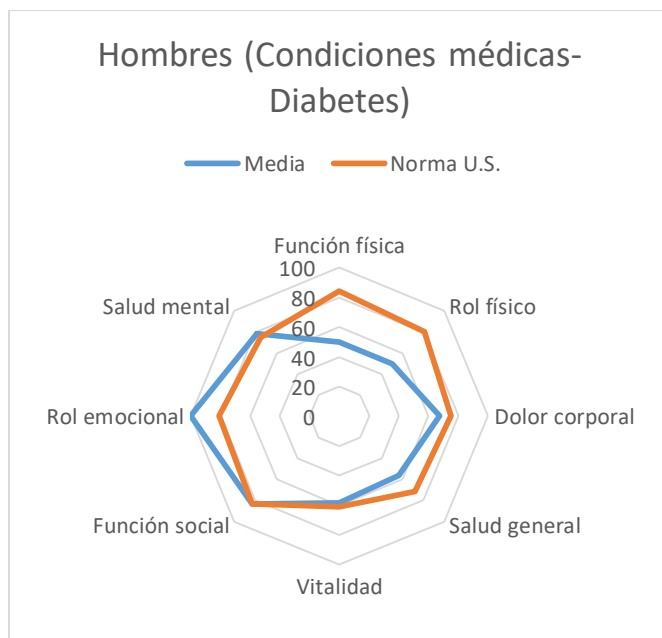
Como resultado para los 3 hombres con condición médica específicamente diabetes, fue que en función física, rol físico, dolor corporal, salud general y vitalidad se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 35
Resultado personas con diabetes

HOMBRES (Condiciones Médicas)										
Edad	N° = 3	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental	Condición Médica
69-75	Media	50	50	67,5	56,67	58,33	83,33	100	78,67	Diabetes
	Norma U.S.	84,15	80,96	75,15	71,95	60,86	83,28	81,26	74,74	
		No Cumple	No Cumple	No Cumple	No Cumple	No Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	
	Desviación Estándar	5	0	0	7,64	7,64	7,22	0	6,11	
	P25	47,5	50	67,5	52,5	55	81,25	100	76	
	P50	50	50	67,5	55	60	87,5	100	80	
	P75	52,5	50	67,5	60	62,5	87,5	100	82	
Rango	45	50	67,5	50	50	75	100	72		
	55	50	67,5	65	65	87,5	100	84		

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 11
Resultados personas con diabetes



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

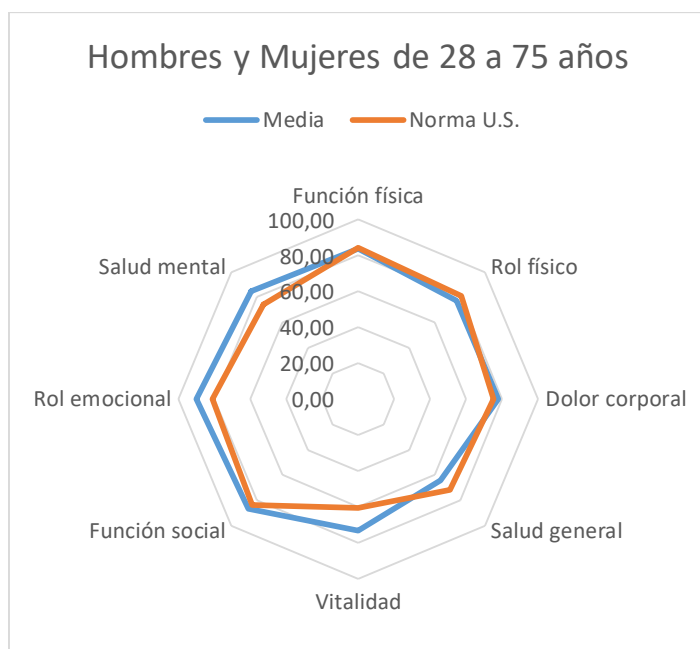
Como resultado general de los hombres y mujeres sin condición médica, fue que en función física, rol físico y salud general se encuentran por debajo de la norma según (SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide) y las demás dimensiones se encuentran por encima de la misma, como lo explica la siguiente tabla y figura:

Tabla 36
Resultado general de hombres y mujeres

HOMBRES Y MUJERES									
Edad	N° = 30	Función física	Rol físico	Dolor corporal	Salud general	Vitalidad	Función social	Rol emocional	Salud mental
28-75	Media	83,83	77,08	77,67	64,33	73,17	86,25	90,00	84,53
	Norma U.S.	84,15	80,96	75,15	71,95	60,86	83,28	81,26	74,74
		No Cumple	No Cumple	No Cumple	No Cumple	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple
	Desviación Estándar	15,12	22,10	14,66	10,65	13,49	11,06	15,54	12,72
	P25	70	75	67,5	56,25	65	87,5	66,67	76
	P50	87,5	87,5	77,5	62,5	70	87,5	100	88
	P75	100	100	100	90	100	100	100	100
	Rango	55	0	45	50	50	63	67	60
100		100	100	90	100	100	100	100	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Figura 12
 Resultado general de hombres y mujeres



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

7. Tabulación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

De igual manera una vez llenos los cuestionarios de evaluación psicosocial se procedió a ingresar los datos en la herramienta de Excel, “Herramienta para tabulación de datos” del Ministerio del Trabajo, para el respectivo análisis de los resultados.

Los resultados del riesgo psicosocial por cargo se representan en las siguientes tablas:

Tabla 37
 Resultado de riesgo psicosocial como administrativos

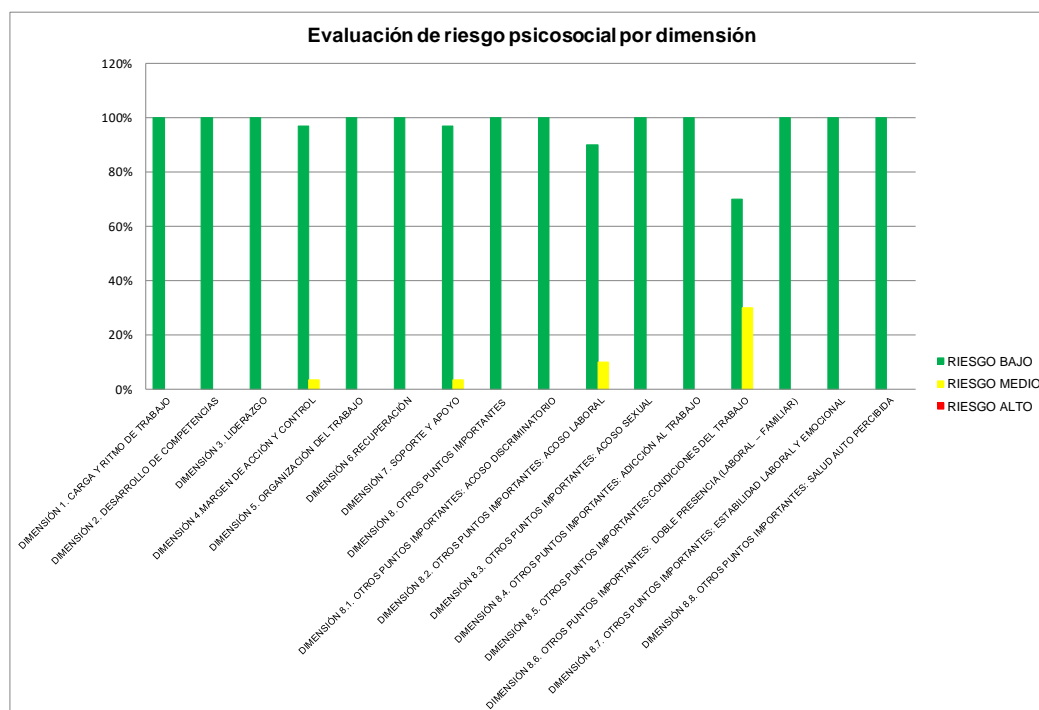
RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	97%	3%	0%

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	97%	3%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	100%	0%	0%

Fuente: (Paola Maldonado, 2021)

En la Tabla 37 se evidencia que los accionistas al realizar sus actividades administrativas no tienen ningún riesgo alto, en tanto que el riesgo medio con mayor porcentaje es el de condiciones de trabajo con el 30%, le sigue el acoso laboral con el 10%, continuando con el margen de acción y control; soporte y apoyo las 2 dimensiones con el 3%, y en riesgo bajo se encuentran la mayoría de porcentajes de las dimensiones.

Figura 13
Evaluación de riesgo psicosocial como administrativos



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 38
Resultado de riesgo psicosocial como conductores accionistas

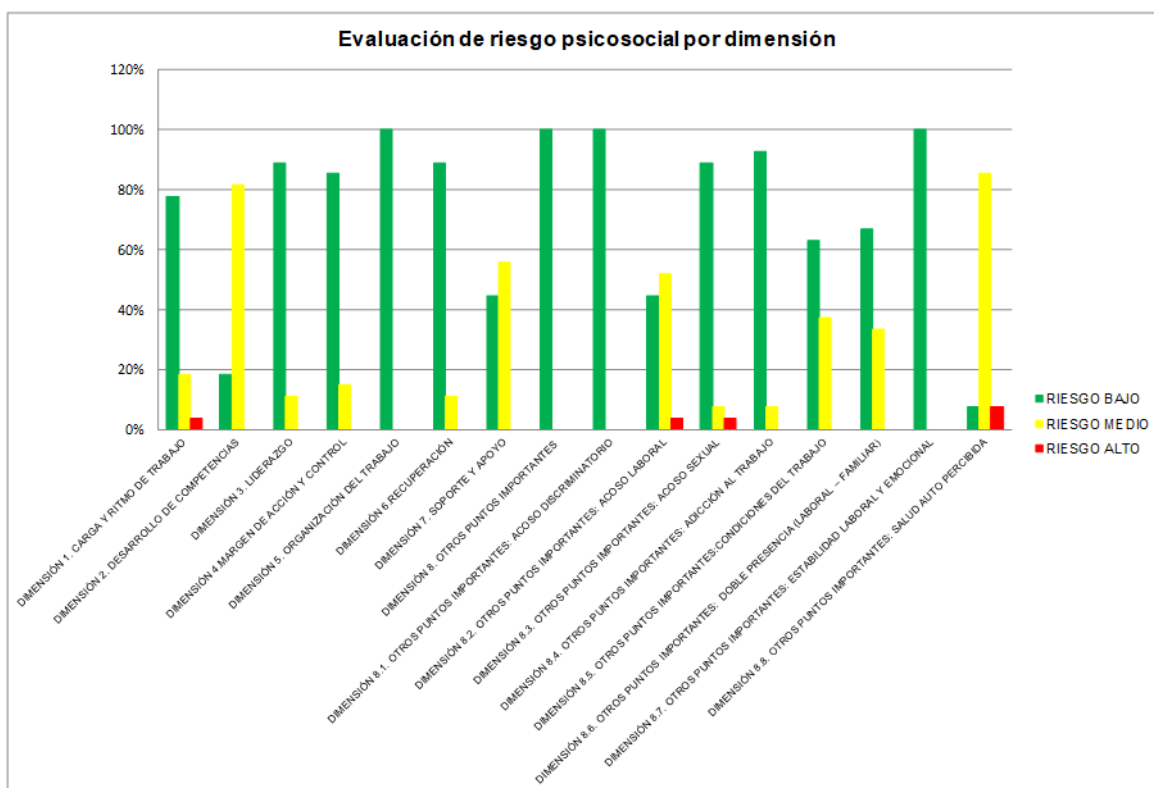
RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	78%	19%	4%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	19%	81%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	89%	11%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	89%	11%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	44%	56%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	44%	52%	4%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	89%	7%	4%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	93%	7%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	63%	37%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	67%	33%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	7%	85%	7%

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

En la Tabla 38 se evidencia que los accionistas al realizar sus actividades como conductores tienen riesgo alto en las siguientes dimensiones: con mayor porcentaje es la salud auto percibida con el 7%, le siguen las dimensiones carga de trabajo, acoso laboral y acoso sexual todas con el 4%, le sigue el riesgo medio con porcentajes menores al igual que con riesgo bajo.

Figura 14
Evaluación riesgo psicosocial como conductores accionistas



Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 39
Resultado de riesgo psicosocial como conductores externos

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	60%	40%	0%

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

En la Tabla 39 se evidencia que los conductores familiares al realizar sus actividades no tienen ningún riesgo alto, en tanto que el riesgo medio con mayor porcentaje es el de desarrollo de competencias con el 100%, le sigue el acoso laboral y condiciones de trabajo con el 60%, continuando con la salud auto percibida con el 40% y por último la carga de trabajo, soporte y apoyo y adicción al trabajo con el 20%, y en riesgo bajo se encuentran la mayoría de porcentajes de las dimensiones.

RIESGO ALTO			
DIMENSIÓN	Administrativos	Conductores Accionistas	Conductores Externos
	30	27	5
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL		4%	
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL		4%	
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA		7%	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

En riesgo medio las dimensiones con mayor porcentaje son: desarrollo de competencias, y salud auto percibida.

Tabla 41
Resultados de riesgo psicosocial medio por cargo

RIESGO MEDIO			
DIMENSIÓN	Administrativos	Conductores Accionistas	Conductores Externos
	30	27	5
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		19%	20%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		81%	100%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO		11%	
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	3%	15%	
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN		11%	
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	3%	56%	20%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	10%	52%	60%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL		7%	
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO		7%	20%

RIESGO MEDIO			
DIMENSIÓN	Administrativos	Conductores Accionistas	Conductores Externos
	30	27	5
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	30%	37%	60%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)		33%	
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA		85%	40%

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

En riesgo bajo las dimensiones más preocupantes son: desarrollo de competencias, y salud auto percibida.

Tabla 42
Resultados de riesgo psicosocial bajo por cargo

RIESGO BAJO			
DIMENSIÓN	Administrativos	Conductores Accionistas	Conductores Externos
	30	27	5
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%	78%	80%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%	19%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	100%	89%	100%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	97%	85%	100%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	100%	100%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	100%	89%	100%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	97%	44%	80%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	100%	100%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	100%	100%

RIESGO BAJO			
DIMENSIÓN	Administrativos	Conductores Accionistas	Conductores Externos
	30	27	5
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	90%	44%	40%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%	89%	100%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%	93%	80%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	70%	63%	40%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	100%	67%	100%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	100%	100%	100%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	100%	7%	60%

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Analizando los resultados de los cuestionarios SF-36, al igual que los resultados del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se determina que la salud auto percibida por los accionistas de la compañía, así como del personal externo (conductores familiares), está en peligro de que se deteriore con el paso del tiempo, si es que no se aplican medidas preventivas.

4.1.2 Diseño el control operativo integral de los riesgos psicosociales.

En función de los resultados se estableció el control operativo integral, mismo que se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 43

Control Operativo Integral-Carga y ritmo de trabajo

CONTROL OPERATIVO INTEGRAL-PLAN DE ACCIÓN

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A	ELABORADO POR:	PAOLA MALDONADO
RUC:	1091710621001	FECHA:	11/03/2021

OBJETIVO:		PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN						
NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
RIESGO ALTO	CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Diseñar un plan de capacitación en los temas: "Pausas para descanso", "Estructuración de horarios laborales", "Manejo manual de cargas" y "Técnicas de relajación.(Anexo 7)	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1													
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica														
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica														

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN					
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
RIESGO ALTO	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Receptor	1) Realizar capacitación a los trabajadores en los siguientes temas: "Pausas para descanso, horario laboral y manejo manual de cargas".	Directiva	Recurso Humano: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 25	Una vez al año (Febrero)		X														Cada que ingrese un nuevo accionista a la compañía, se dará una socialización resumida de los temas tratados en la capacitación y se le hará llegar el material informativo.		
			2) Adaptar la carga de trabajo (física y mental) a las capacidades de cada trabajador, esto va a depender de factores como la edad, género, estado de salud, hora del día, interés sobre la actividad, etc.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			3) Estructurar los horarios laborales para que tengan tiempo suficiente para una correcta alimentación y descanso.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			4) Realizar pausas, descansos y cambios de posición con el fin de evitar fatiga.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			5) Para el manejo manual de cargas, se deben seguir las normas establecidas para el levantamiento de cargas pesadas, en el caso de no poder utilizar medios mecánicos: pies separados, doblar las rodillas y no la espalda, mantener la carga lo más cerca posible al cuerpo, (peso máximo 23 kg)	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			6) Aplicar técnicas de control de la respiración y relajación física y mental.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			7) Antes de empezar a conducir, se debe verificar la fijación y la posición de retrovisores, el funcionamiento de los limpiaparabrisas, bocinas, dispositivos de alumbrado y señalización.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			8) Al conducir se debe tener en cuenta lo siguiente: no superar nunca la velocidad máxima permitida, mantener la distancias de seguridad con los otros vehículos, no utilizar elementos que puedan distraer la atención de la conducción (tales como teléfonos móviles, adornos del vehículo, pantallas, etc.), en un viaje largo se recomienda realizar paradas cada 2 o 3 horas.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			9) Emplear métodos seguros de trabajo en operaciones de carga/descarga.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			10) El apilamiento de la mercancía se realizará siempre teniendo en cuenta el tipo de carga garantizando la estabilidad, manteniendo la carga asegurada y evitando sobrecargar el vehículo.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 44

Control Operativo Integral-Acoso laboral

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FRECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
RIESGO ALTO	ACOSO LABORAL	Planeación y/o diseño	1) Diseñar el plan de capacitaciones de los directivos en los temas: "Estilos de liderazgo" "Acoso laboral" y "Manejo de conflictos". 2) Planificar capacitaciones del personal en los temas: "Consecuencias del acoso laboral", y "Formas de abordar el conflicto de forma no violenta". (Anexo 7)	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1																

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
		Fuente	Difundir en la compañía la declaración de cero tolerancia a la violencia, misma que se encuentra detallada en el Capítulo IV, De Las Sanciones, donde se especifica en el literal i) En caso de haber agresión verbal entre compañeros serán multados con 100 dólares americanos, en caso de incidir por segunda vez ésta multa se duplicará, y si es por tercera ocasión serán expulsados de la compañía.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía, Reglamento Interno.	Una vez al mes	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Medio de Transmisión	1) Implementar el protocolo para la resolución de conflictos, entre compañeros de la compañía. (Anexo 8)	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía, Reglamento Interno.	Uno solo y debe constar en el Reglamento Interno.					X								

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN					
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
		Receptor	1) Formación de directivos en los temas: "Estilos de liderazgo" "Acoso laboral" y "Manejo de conflictos".	Directiva	Recurso Humano: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso tecnológico: Computador, Proyector. Recurso Financiero: \$ 30	Una vez al año (Marzo)				X														
			2) Formación del personal en temas: "Consecuencias del acoso laboral", y "Formas de abordar el conflicto de forma no violenta".	Directiva	Recurso Humano: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 30	Una vez al año (Marzo)																		

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
			3) Sancionar a los miembros de la compañía si incurrieren en conflictos, peleas, etc., como lo dicta el Reglamento Interno en el Capítulo IV, De Las Sanciones, literal j.	Directiva	Recurso Humano: Comisario. Recurso Material: Libreta de multas.	Siempre que incurrieren en una falta	1	1	1	1												

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 45

Control Operativo Integral-Acoso sexual

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN					
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
RIESGO ALTO	ACOSO SEXUAL	Planeación y/o diseño	1) Diseñar el plan de capacitación de los directivos en el tema: "Manejo de conflictos relacionados al acoso sexual laboral". 2) Diseñar el plan de capacitación del personal en los temas: "Acoso sexual en el ámbito laboral y formas de actuación". (Anexo 7)	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1																	
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																		
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																		

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
		Receptor	1) Formación de directivos en: "Manejo de conflictos relacionados al acoso sexual laboral".	Directiva	Recursos Humanos: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 30	Una vez al año (Abril)					X												
			2) Capacitación del personal en los temas: "Acoso sexual en el ámbito laboral y formas de actuación".	Directiva	Recursos Humanos: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 30	Una vez al año (Abril)							X										

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			3) Brindar el apoyo necesario a las víctimas, para que denuncien este tipo de acoso, y de igual manera con ayuda o tratamiento psicológico.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General, Personal Externo (Psicólogo) Recurso Financiero: \$ 30	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 46
Control Operativo Integral-Salud auto percibida

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
RIESGO ALTO	SALUD AUTO PERCIBIDA	Planeación y/o diseño	1) Diseñar un programa de vigilancia de la salud en los trabajadores. (Anexo 12)	Directiva, Profesional externo a la compañía.	Recurso Humano: Personal contratado. Financiero: \$ 300	Una vez al año (Abril)					1								

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN					
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
			2) Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales en espacios laborales.	Directiva, Profesional externo a la compañía.	Recurso Humano: Personal contratado. Financiero: \$50	Una vez al año (Abril)					1													
		Fuente	1) Implementar el programa de vigilancia de la salud.	Directiva	Recursos Humanos: Personal externo, Accionistas. Financiero:	Una vez diseñado						X												
			2) Implementar el programa prevención de riesgos psicosociales.	Directiva	Recursos Humanos: Personal externo, Accionistas. Financiero: \$ 100	Una sola vez							X											
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																		

Tabla 47

Control Operativo Integral-Desarrollo de competencias

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN							
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre								
RIESGO MEDIO	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Planeación y/o diseño	Diseñar el plan de capacitación en los temas: "Seguridad Vial", "Protocolos a seguir en caso de accidente de tránsito" y "Atención al cliente".(Anexo 7)	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1																			
			Planificar las evaluaciones al personal de la compañía en seguridad vial.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	X																			
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																				
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																			

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FRECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
		Receptor	1) Capacitar al personal de la compañía en los temas: "Seguridad Vial", "Protocolos a seguir en caso de accidente de tránsito", para concientizar acerca de los riesgos y las responsabilidades que tienen al momento de conducir el vehículo.(Anexo 10)	Directiva	Recurso Humano: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 20	Una vez al año (Julio)									X							Cada que ingrese un nuevo accionista a la compañía, se dará una socialización resumida de los temas tratados en la capacitación y se le hará llegar el material informativo.
			3) Capacitar al personal en el tema: "Atención al cliente".	Directiva	Recurso Humano: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 20	Una vez al año (Agosto)											X					

Tabla 48

Control Operativo Integral-Liderazgo

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
RIESGO MEDIO	LIDERAZGO	Planeación y/o diseño	Diseñar un programa de incentivos.	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Abril)					1											
		Fuente	Implementar el programa de incentivos. (Anexo 9)	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente Recurso Financiero: \$ 50	Una vez diseñado.					X											
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																
		Receptor	1) Socializar el programa de incentivos y motivar a los trabajadores a que aporten con propuestas e iniciativas para el mejoramiento de la compañía.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General.	Una vez al año (Septiembre)									X							

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			2) Dar crédito a la persona y reconocer su buen trabajo.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General.	Una vez al mes	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			3) Brindar soporte y apoyo cuando un compañero lo necesite.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			4) Socializar el Reglamento Interno de la Compañía a los accionistas.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Reglamento Interno.	Una cada 2 años (Septiembre)									X				Cada que ingrese un nuevo accionista a la compañía.

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 49

Control Operativo Integral-Margen de acción y control

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN							
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre								
RIESGO MEDIO	MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	Planeación y/o diseño	Planificar un momento específico de las Juntas Generales para debatir problemas comunes y diferencias de opinión.	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	X																			
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																				
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																				
		Receptor	1) Incentivar a los trabajadores a que aporten con ideas para la organización de la compañía.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			2) Permitir participar a los compañeros en la toma de decisiones que tengan relación con la compañía.	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN	
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
		Receptor	1) Realizar pausas de periodo corto para recuperar energía.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X		
			2) No conducir más de cuatro horas continuas, y hasta un máximo de ocho horas en un periodo de 24 horas	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			3) Planificar el horario de trabajo que permita conservar la energía suficiente como para realizar otras actividades al término de éste.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Semanalmente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			4) Dedicar tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Semanalmente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			5) Administrar las actividades que permitan cumplir con los objetivos pero sin caer en un cansancio extremo.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Semanalmente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			6) Conservar una postura correcta como sentarse con las articulaciones de rodilla, cadera y codos flexionados en 90°, brazos y piernas deben estar flexionados cómodamente.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			7) Mantener un buen estado físico, realizando ejercicio de manera habitual.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			8) Debido a los cambios bruscos de temperatura se recomienda: beber agua con frecuencia, mantener la piel siempre limpia para facilitar la transpiración, no beber alcohol ni bebidas con cafeína, ya que favorecen la deshidratación y evitar la ingesta de alimentos grasos.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 51
Control Operativo Integral-Soporte y apoyo

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
RIESGO MEDIO	SOPORTE Y APOYO	Planeación y/o diseño	Diseñar el plan de capacitación en los temas: "Colaboración de equipo, compañerismo y bienestar laboral". (Anexo 7)	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1																
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																	
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																

Tabla 52

Control Operativo Integral-Adicción al trabajo

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
RIESGO MEDIO	ADICCIÓN AL TRABAJO	Planeación y/o diseño	Diseñar el plan de capacitación en los temas: "Reducción de sus niveles de auto exigencia al cumplir sus actividades laborales". (Anexo 7)	Directiva y accionistas.	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1																
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																	
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																	

Tabla 53

Control Operativo Integral-Condicion de trabajo

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
RIESGO MEDIO	CONDICIONES DEL TRABAJO	Planeación y/o diseño	Diseñar el programa de vigilancia ambiental. (Anexo 11)	Directiva y Personal externo	Recurso Humano: Personal contratado. Financiero: \$50	Una sola vez y modificarlo de ser necesario.					1											
		Fuente	1) Implementar el programa de vigilancia ambiental.	Directiva, Accionistas.	Recurso Humano: Personal contratado. Financiero:	Una vez diseñado					X											
			2) El vehículo cumpla con las exigencias y capacidades del conductor.	Directiva, Accionistas.	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			3) Mantener las instalaciones de la sede en buen estado y aptas para las reuniones, así como limpias y ordenadas .	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Sede de la compañía.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
			1) Instalar sistemas de aire acondicionado en los vehículos que no los tuvieren para mantener una temperatura adecuada.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Vehículo. Recurso Financiero: \$ 1000	Una sola vez y repararlos si tienen alguna avería.												X				
			2) Insonorización adecuada del vehículo para reducir el ruido proveniente del exterior del mismo (tráfico rodado principalmente)	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Vehículo. Recurso Financiero: \$ 250	Una sola vez y repararlos si tienen alguna avería.											X					
		Receptor	1) Socializar el programa de vigilancia ambiental.	Directiva	Recurso Humano: Presidente y Gerente general.	Una vez al año (Mayo)															X	
			2) Vigilar el cumplimiento del programa de mantenimiento mecánico vehicular.	Directiva	Recurso Humano: Conductores. Recurso Material: Vehículo.	Una vez al año (Septiembre)												X				
			3) Dar seguimiento al cumplimiento del programa de vigilancia ambiental.	Directiva	Recurso Humano: Presidente y Gerente general.	Una vez al año (Diciembre)																X

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			2) Vigilar que se coloque a tiempo los limitadores para evitar conflictos con personas de otras compañías, cooperativas, o gente en general.	Directiva	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Conos de seguridad.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			3) Inspeccionar al conductor que se encuentre en perfectas condiciones físicas y mentales al realizar su trabajo.	Directiva	Recurso Humano: Comisario.	Semanalmente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			4) Cubrir la cabeza con un gorro por la exposición a la radiación ultravioleta directa y reflejada, usar de gafas de sol para conducir cuando sea necesario, usar de ropa adecuada en función de la temperatura a la que se encuentren y usar de protección solar.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas. Recurso Material: Productos de protección solar.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			5) Evitar en la medida de lo posible los baches, mantener neumáticos y sistemas de amortiguación y	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Conductores. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			suspensión del vehículo en buen estado.																
			6) Antes de iniciar la marcha, verificar que los dispositivos de manos libres o sistemas de control de voz se encuentran en perfectas condiciones de seguridad para su uso durante la conducción y evitar cualquier distracción al volante.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			7) Realizar el ajuste adecuado del asiento en cuanto a altura e inclinación y el volante.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Presidente. Recurso Material: Vehículo.	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	
			8) Utilizar el equipo de protección personal (guantes de cuero), en buen estado.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano. Recurso Material: EPP (guantes de cuero).	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 54

Control Operativo Integral-Doble presencia (laboral-familiar)

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN					
							Enero	Febre ro	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
RIESGO MEDIO	DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	Planeación y/o diseño	Diseñar plan de capacitación en el tema: "Importancia de mantener un equilibrio en la vida entre el trabajo y compartir con la familia".(Anexo 7)	Directiva	Recurso Humano: Presidente, Gerente General. Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador	Una vez al año (Enero)	1																	
		Fuente	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																		
		Medio de Transmisión	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica																		

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN					
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
		Receptor	1) Capacitar a los trabajadores en el tema: "Importancia de mantener un equilibrio en la vida entre el trabajo y compartir con la familia".	Directiva	Recurso Humano: Capacitador Recurso Material: Sede de la compañía. Recurso Tecnológico: Computador, Proyector, Material informativo, Registro de asistencia Recurso Financiero: \$ 20	Una vez al año (Octubre)											X						Cada que ingrese un nuevo accionista a la compañía, se dará una socialización resumida de los temas tratados en la capacitación y se le hará llegar el material informativo.	
			2) Establecer un equilibrio en el tiempo es decir dar la misma cantidad de tiempo a los roles laborales como familiares.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			3) Definir un equilibrio de implicación es decir dar niveles iguales de participación psicológica tanto en el trabajo como en los roles familiares.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN	ETAPA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	FECUENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
			4) Cuando se tenga algún problema familiar, acudir a solucionarlo y no esperar a terminar la jornada laboral que se ha propuesto.	Accionistas y conductores familiares	Recurso Humano: Accionistas	Diariamente	1	1	1	1	X	X	X	X	X	X	X	X	

Actividades incumplidas	X	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Actividades cumplidas	1	4	3	3	4									
Total de Actividades por mes		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
		7	0	1	6	2	2	0	0	0	1	1	0	9
														166
														499

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	33%
---	-----

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

4.1.3 Establecimiento del programa de vigilancia ambiental laboral, de la salud y evaluaciones periódicas.

4.1.3.1 Programa de vigilancia ambiental laboral

Las actividades del programa de vigilancia ambiental laboral fueron establecidas considerando las necesidades de los trabajadores, tomando en cuenta las necesidades que tienen relación con los riesgos psicosociales como lo dispone el alcance de esta investigación.

Para diseñar el programa de vigilancia ambiental laboral se realizó a través de la metodología del Ministerio del Trabajo en el cual se detalla la siguiente estructura misma que se encuentra detallada en el Anexo:

1. Introducción.
2. Objetivo General.
3. Objetivos Específicos.
4. Ámbito de Aplicación.
5. Actividades.
6. Indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual del programa.
7. Responsables y funciones para la implementación del programa.

Tabla 55

Programa de vigilancia ambiental laboral

PROGRAMA DE VIGILANCIA AMBIENTAL LABORAL

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A	ELABORADO POR:	PAOLA MALDONADO
RUC:	1091710621001	FECHA:	27/03/2021

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN		
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre			
Establecer un control y seguimiento del medio ambiente laboral de los trabajadores de la compañía Rutas Antañas S.A. , a	Establecer un sistema de control y seguimiento del medio ambiente de trabajo de los accionistas.	Revisión física interna vehicular. 1) Estado de los neumáticos. 2) Funcionamiento de luces. 3) Funcionamiento de la bocina (pito). 4) Estado de las plumas	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores que aprobaron la Revisión Interna Vehicular / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que aprobaron la Revisión Interna Vehicular	0%	Registro de Revisión Interna Vehicular	X														

													PROGRAMACIÓN ANUAL												
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	OBSERVACIÓN				
través de evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo, con el fin de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas del plan de acción.		limpia parabrisas. 5) Funcionamiento del agua limpia parabrisas. 6) Estado de cintas reflectivas. 7) Tener extintor. 8) Tener botiquín. 9) Tener triángulos de seguridad. 10) Color del vehículo. 11) Funcionamiento de aire acondicionado.			Total de trabajadores	35																			
		Control del aseo y limpieza por dentro y fuera del vehículo.			Directivo: Comisario	(Número de trabajadores que tuvieron aseado y limpio el vehículo / Total de trabajadores) *100																	Número de trabajadores que tuvieron aseado y limpio el vehículo	0%	Registro semanal del vehículo limpio.
					Total de trabajadores	35																			

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN	
					Enero	Febrero			Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
		Verificación diaria de la colocación y retiro de los conos de seguridad en el horario establecido.	Directivo: Comisario	(Número de trabajadores que cumplieron con la colocación y retiro de los conos de seguridad en el horario establecido / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que cumplieron con la colocación y retiro de los conos de seguridad en el horario establecido	35	0%	Registro semanal de colocación de los conos de seguridad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Controlar la ejecución correcta de las medidas preventivas del plan de acción.	Inspección de las instalaciones de la sede que estén en buen estado. 1) Iluminación. 2) Ruido. 3) Sistema eléctrico. 4) Piso no resbaladizo, sin hoyos, grietas, etc. 5) Techo estable. 6) Paredes y	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de cumplimientos / Total de requisitos) *100	Número de cumplimientos	6	0%	Lista de verificación		X												

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
		puertas pintadas.																		
		Revisión del orden y limpieza de la sede.	Directivo: Comisario	(Número de áreas de las sede ordenadas y limpias / Total de áreas de la sede) *100	Número de áreas de las sede ordenadas y limpias Total de áreas de la sede	3	0%	Registro mensual de limpieza de la sede de la compañía.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Revisión de la existencia y carga del extintor de 10 lbs. de polvo químico seco PQS (ABC) en la sede de la compañía.	Directivo: Comisario	(Número de cumplimientos del extintor / Total de requerimientos del extintor según NTE INEN:801) *100	Número de cumplimientos del extintor Total de requerimientos del extintor	5	0%	Registro de Revisión Interna Vehicular			X									
		Comprobar el trabajo en equipo, compañerismo.	Directivo: Comisario	(Número de trabajadores que cumplieron con el trabajo en equipo /	Número de trabajadores que cumplieron con el trabajo en equipo		0%	Informe de multas por causa de conflictos con los compañeros .	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

											PROGRAMACIÓN ANUAL												
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	OBSERVACIÓN		
				Total de trabajadores) *100	Total de trabajadores	35																	
		Revisión de los puntos de la licencia de conducir y sanciones vehiculares.	Directivo: Comisario	(Número de trabajadores que cumplen con el puntaje mínimo en su licencia / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que cumplen con el puntaje mínimo en su licencia		0%	Consulta en la página web de ANT.				X											
					Total de trabajadores	35																	
	Planificar las evaluaciones periódicas de las condiciones ambientales de los trabajadores.	Vigilar el cumplimiento del plan de capacitaciones.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de capacitaciones impartidas en el año / Total de capacitaciones programadas en el año) *100	Número de capacitaciones impartidas en el año		0%	Actas de capacitaciones.												X			
		Revisión que los conductores utilicen EPP, protección de las manos (guantes de cuero).	Directivo: Comisario	(Número de trabajadores que utilizan el EPP / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que utilizan el EPP		0%	Fotografías.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
					Total de capacitaciones programadas en el año	23																	
					Total de trabajadores	35																	

											PROGRAMACIÓN ANUAL												
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	OBSERVACIÓN		
		Vigilar el cumplimiento del programa del mantenimiento o mecánico del vehículo.	Directivo: Comisario	(Número de trabajadores que cumplieron con el mantenimiento del vehículo / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que cumplieron con el mantenimiento del vehículo		0%	Registro del mantenimiento mecánico.					X										
		Asegurar los recursos de papelería necesarios en la sede.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de recursos de papelería adquiridos / Total de recursos programados) *100	Número de recursos de papelería adquiridos	3	100%	Facturas de los recursos.						X									
		Monitorear el cumplimiento del Control Operativo Integral.	Directivos: Presidente, Gerente General y Comisario.	(Número de actividades cumplidas / Total de actividades programadas) *100	Número de actividades cumplidas	0	0%	Registro del Control Operativo Integral.							X								
					Total de trabajadores	35																	
					Total de recursos programados	3																	
					Total de actividades programadas	499																	

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
									Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
		Monitorear el cumplimiento del Reglamento Interno de la Compañía.	Directivos: Presidente, Gerente General y Comisario.	(Número de trabajadores que cumplieron con el Reglamento Interno de la Compañía / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que cumplieron con el Reglamento Interno de la Compañía		0%	Registro de multas por incumplimiento del Reglamento Interno.										X							
					Total de trabajadores	35																			

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	7%
---	----

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

4.1.3.2 Programa de vigilancia de la salud

Para definir las actividades del programa de vigilancia de la salud se tomó en cuenta las necesidades de los trabajadores referentes a su salud, al igual que se consideró las actividades que manifiesta el Acuerdo N° 1404 (1978), de igual manera se consultó a un médico ocupacional acerca de la realización obligatoria de los exámenes médicos y la periodicidad de los mismos, así como la asesoría especializada de los laboratorios para la realización de dichos exámenes.

Para diseñar el programa de vigilancia de la salud se realizó a través de la metodología del Ministerio del Trabajo en el cual se detalla la siguiente estructura misma que se encuentra detallada en el Anexo:

1. Introducción.
2. Objetivo General.
3. Objetivos Específicos.
4. Ámbito de Aplicación.
5. Actividades.
6. Indicadores de gestión, medios de verificación y programación anual del programa.
7. Responsables y funciones para la implementación del programa.

Tabla 56

Programa de vigilancia de la salud

PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA SALUD

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A	ELABORADO POR:	PAOLA MALDONADO
RUC:	1091710621001	FECHA:	2/04/2021

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN	
					Enero	Febrero			Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
Valorar el estado de salud de los miembros de la compañía con el fin de detectar posibles alteraciones a su salud que puedan interferir en la conducción	Establecer un protocolo de obligatoriedad de la realización de los exámenes médicos al personal de la compañía.	Capacitación básica en Prevención de Riesgos Laborales.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores que asistieron a la capacitación n/ Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que asistieron a la capacitación	35	0%	Material informativo, Acta de capacitación											X			
		Capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedad	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores que asistieron a la capacitación	Número de trabajadores que asistieron a la capacitación		0%	Material informativo, Acta de capacitación												X		

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
					Enero	Febrero			Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre							
no pongan en peligro la integridad de los clientes, estableciendo la obligatoriedad de la realización de los exámenes de salud al personal y la periodicidad de los mismos.		es profesionales que se puedan presentar en la compañía.		n/ Total de trabajadores) *100	Total de trabajadores	35																			
		Informar sobre la relación medicación y conducción.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores que recibieron la información / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la información	35	0%	Material informativo. Registro de entrega de la información.					X												
		Informar sobre la relación alcohol y conducción.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores que recibieron la información / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la información	35	0%	Material informativo. Registro de entrega de la información.					X												
		Informar sobre las condiciones psicofísicas del conductor.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores que recibieron la información / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la información	35	0%	Material informativo. Registro de entrega de la información.						X											

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN		
					Enero	Febrero			Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
				información / Total de trabajadores) *100	Total de trabajadores	35																	
		Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores.	Médico ocupacional.	(Número de trabajadores que hicieron la apertura de la ficha médica al ingreso / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que hicieron la apertura de la ficha médica al ingreso		0%	Ficha médica.	X														
	Detectar de forma precoz patologías e informar a los trabajadores sobre su estado de salud.	Realizar el examen médico preventivo anual de seguimiento de los trabajadores.	Médico ocupacional.	(Número de trabajadores que se realizaron el examen médico/ Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que se realizaron el examen médico		0%	Resultados del Examen médico.														X	
					Total de trabajadores	35																	

								PROGRAMACIÓN ANUAL														
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	OBSERVACIÓN	
		Emitir el Certificado Médico Laboral con los siguientes dictámenes: - Apto para el puesto. - No Apto desde el punto de vista médico. - Apto con restricciones o limitaciones.	Médico ocupacional.	(Número de trabajadores que son aptos para el puesto/ Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que son aptos para el puesto		0%	Certificado médico.		X												
		Transferir a los pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico.	Médico ocupacional.	(Número de trabajadores transferidos al IESS/ Total de trabajadores que necesitan transferencia) *100	Número de trabajadores transferidos al IESS	0	-	Transferencia médica.	0	0	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Comprobar la efectividad de las actividades preventivas establecida				Total de trabajadores que necesitan transferencia	0			0	0	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
					Enero	Febrero			Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre						
	s en el plan operativo integral, a través del seguimiento de los exámenes médicos de forma periódica aplicados a los trabajadores.	Vacunar a los trabajadores y sus familiares.	Médico ocupacional.	(Número de trabajadores que fueron vacunados	Número de trabajadores que fueron vacunados	0	-	Certificado de vacunación.																
		- Vacunación antigripal anual.			Total de trabajadores	0																		
		- Vacunación antitetánica.																						
		- Vacunación hepatitis B.																						
		Llevar la estadística de los accidentes producidos.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de accidentes documentados / Total de accidentes producidos) *100	Número de accidentes documentados	0	-	Registro de los accidentes.	0	0	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Total de accidentes producidos			0	0			0	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de ausentismos documentados / Total de ausentismos) *100	Número de ausentismos documentados	0	-	Registro de ausentismo laboral.	0	0	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Total de ausentismos			0	0			0	0	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN	
									Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
		Llevar y mantener un archivo clínico-estadístico, como: ficha médica y reocupacional, historia clínica única.	Médico ocupacional.	(Número de trabajadores con ficha médica e historia clínica / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores con ficha médica e historia clínica	35	0%	Ficha médica, historia clínica.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Formar y entrenar al personal en primeros auxilios.	Directivos: Presidente, Gerente General.	(Número de trabajadores formados y entrenados / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores formados y entrenados	35	0%	Material informativo. Registro de asistencia a la formación y entrenamiento.										X				

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	0%
---	----

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

4.1.3.3 Programa de prevención de riesgos psicosociales

El programa de prevención riesgos psicosociales fue desarrollado en base a la estructura del Ministerio del Trabajo, cumpliendo con la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017) en el Art. 9, donde dispone que las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales.

En el desarrollo de esta investigación se cubrieron algunas actividades establecidas en el programa de prevención de riesgos psicosociales por ejemplo la sensibilización y socialización de la prevención de los riesgos psicosociales, evaluación de los riesgos psicosociales, y el desarrollo del plan de acción.

De igual para complementar el programa de prevención de riesgos psicosociales se diseñó el programa de prevención de VIH-SIDA mismo que se encuentra detallado en la Tabla 58 y Anexo 13.

La herramienta que se utilizó fue el archivo de Excel del Ministerio del Trabajo, mismo que se encuentra detallado en la siguiente tabla:

Tabla 57

Programa de prevención de riesgos psicosociales

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A	ELABORADO POR:	PAOLA MALDONADO
RUC:	1091710621001	FECHA:	2/04/2021

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN	
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en los miembros de la compañía, para	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención,	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales.	(Número de trabajadores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la sensibilización	35	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.		X												
				Total de trabajadores	35																

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadoras.	promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadores, en los espacios laborales garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	2. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización / Total de trabajadores y servidores) *100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización	35	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.		X															
			Total de trabajadores	35																				
		3. Aplicar a todo el personal de la compañía un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	(Número de trabajadores que han sido evaluados / Total de trabajadores) * 100	Número de trabajadores que han sido evaluados	35	100%	1- Metodología y cuestionario de evaluación 2_Informe de los resultados obtenidos firmado por los responsables de la evaluación		X															
			Total de trabajadores	35																				
		4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	(Número de trabajadores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) *100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización	35	100%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia de la socialización.																	
			Total de trabajadores y servidores) * 100	35																				

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN	
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
		5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	(Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas / Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas	166	33%	1_ Plan de Acción, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud.	45	39	39	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
				Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción	499				47	40	41	46	42	42	40	40	41	41	40	39	
		6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento / Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento	0	0%	1_ Informe de seguimiento de las medidas preventivas y/o intervención, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Responsable de Seguridad y Salud. Para cada medida preventiva y/o intervención anexar la														

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
				Número de medidas preventivas y/o intervenciones implementadas	16	6	información que respalde su ejecución.	4	3	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	
		7) Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos	(Número de trabajadores y servidores que recibieron los talleres/Total de trabajadores	Número de trabajadores y servidores que recibieron los talleres		0%	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc.) 2_Registro de													

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN			
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
		prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	y servidores)* 100	Total de trabajadores y servidores	35		asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.																
	Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no	8. Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como	(Número de actividades realizadas/ Total de actividades detalladas en el	Número de actividades realizadas	0	0%	1_ Programa firmado por el médico responsable 2_ Material informativo (presentación ppt,				X												

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACIÓN				
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
	discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.	mínimo las siguientes actividades: -Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias. -Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial. -Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria. (Anexo 14)	programa) * 100		Total de actividades detalladas en el programa	3	trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc.) 3_Registro de asistencia																	

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	54%
---	-----

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

Tabla 58

Programa de prevención de VIH-SIDA

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE VIH-SIDA

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A	ELABORADO POR:	PAOLA MALDONADO
RUC:	1091710621001	FECHA:	2/04/2021

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACION		
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre			
Prevenir el contagio de la epidemia del VIH-SIDA e ITS en los miembros de la Compañía Rutas Antañas S.A.	Sensibilizar a los miembros de la compañía en los temas relacionados al contagio y prevención del VIH-SIDA.	Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización		0%	1_Material informativo. 2_Registro de asistencia.												X			
		Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial.	(Número de trabajadores que se realizaron la prueba de detección de VIH / Total de	Número de trabajadores que se realizaron la prueba de detección de VIH		0%	Examen médico.														X	

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PROGRAMACIÓN ANUAL												OBSERVACION				
								Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
			trabajadores) *100	Total de trabajadores	35																			
	Reducir el riesgo de contagio por VIH-SIDA e ITS en los miembros de la compañía.	Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria.	(Número de canales de comunicación difundidos/ Total de canales de comunicación) *100	Número de canales de comunicación difundidos		0%	1_Material informativo.																	X
				Total de canales de comunicación	3																			

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	0%
---	----

Fuente: (Paola Maldonado,2021)

4.2 Discusión

En la presente investigación se realizó la evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales aplicando la metodología establecida por el Ministerio del Trabajo a los accionistas de la compañía Rutas Antañas S.A., teniendo en cuenta las actividades como administrativos y las actividades como conductores de los vehículos y en este caso se consideró tanto a los accionistas titulares de la compañía como a los conductores externos los cuales son los familiares (conyugues o hijos).

En la evaluación psicosocial considerando las actividades administrativas se realizó a los 30 accionistas de la compañía, donde no se encontró riesgos altos, pero si riesgos medios los mismos que son: condiciones de trabajo con el 30%, acoso laboral con el 10%, soporte y apoyo con el 3% y margen de acción y control con el 3 %, en tanto que las demás dimensiones se determinaron como riesgos bajos.

En la evaluación psicosocial considerando las actividades como conductores se realizó a los 27 accionistas de la compañía, donde se encontró riesgos altos los cuales son: la salud auto percibida con el 7%, carga y ritmo de trabajo con el 4%, acoso laboral con el 4% y acoso sexual con el 4%, de igual manera se encontraron riesgos medios los mismos que son: salud auto percibida con el 85%, desarrollo de competencias con el 81%, soporte y apoyo con el 56%, acoso laboral con el 52%, condiciones de trabajo con el 37%, doble presencia 33%, carga y ritmo de trabajo 19%, margen de acción y control 15%, liderazgo 11%, recuperación 11%, acoso sexual 7% y adicción al trabajo 7%.

En la evaluación psicosocial a las 5 personas externas (conductores familiares), no se encontró riesgos altos, pero si riesgos medios los cuales que son: desarrollo de competencias con el 100%, acoso laboral con el 60%, condiciones de trabajo con el 60%, salud auto percibida con el 40%, carga y ritmo de trabajo con el 20%, soporte y apoyo con el 20%, adicción al trabajo 20%.

El cuestionario SF-36 se les aplicó a los 35 miembros de la compañía, para conocer la calidad de vida y salud auto percibida, en el cual se determinó que en 3 de las 8 dimensiones del cuestionario, la compañía arrojó valores por debajo de la Norma U.S., la primera y con mayor diferencia es la de salud general donde la media en la compañía fue de 64,33 y la Norma U.S muestra un valor de 71,95 teniendo una diferencia considerable de 7,62, la segunda dimensión que estuvo por debajo, es la del rol físico con una media en la compañía de 77,08 y la de la Norma U.S muestra una valor de 80,96 teniendo una diferencia 3,88 en comparación con la norma, y la última dimensión por debajo es la función física donde la media de la compañía fue de 83,83 y la Norma U.S muestra un valor de 84,15 teniendo una diferencia mínima de 0,32; por esta razón se deben implementar medidas que mejoren la calidad de vida laboral y permitan conservar un buen estado de salud de los trabajadores, por lo menos en los aspectos que se refieren a los riesgos psicosociales como lo expresa el alcance de esta investigación, recomendando así que se realicen estudios posteriores los cuales abarquen la gestión técnica de los demás riesgos.

Al analizar los resultados de los cuestionarios SF-36, al igual que los resultados del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se determina que la dimensión con mayor riesgo en las dos evaluaciones es la salud de los accionistas de la compañía, así como del personal externo (conductores familiares), misma que está en peligro de que se deteriore con el paso del tiempo, si es que no se aplican medidas preventivas.

En base a lo manifestado anteriormente, se ha diseñado un control operativo integral de los riesgos psicosociales altos y medios, en el cual se detallan la etapa de acción de las actividades, responsables, recursos, programación anual, como lo dispone la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables en nuestro país, mismo que tiene el porcentaje de cumplimiento del 33%, así mismo se recomienda que una vez hecha la evaluación de los demás riesgos se realice un control operativo integral que englobe a todos éstos.

De igual manera, se ha diseñado los programas de vigilancia ambiental laboral y de la salud, según la metodología del Ministerio del Trabajo, teniendo un porcentaje de

cumplimiento del 7% y 0% respectivamente, mismos que pueden ser modificados de existir nuevos cambios en la compañía, siempre en cumplimiento de la normativa de nuestro país.

Así mismo en el desarrollo de esta investigación se realizaron algunas de las actividades establecidas en el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por el Ministerio del Trabajo, teniendo un porcentaje de cumplimiento del 54%, mismo que debe ser completado con las demás actividades faltantes como lo dispone la normativa ya que la compañía cuenta con 30 trabajadores.

CONCLUSIONES

- La evaluación de los riesgos psicosociales se realizó aplicando el cuestionario establecido por el Ministerio del Trabajo, a los accionistas de la compañía teniendo en cuenta las actividades como administrativos y las actividades como conductores de los vehículos y en este caso se consideró tanto a los accionistas titulares de la compañía como a los conductores externos los cuales son los familiares (conyuges o hijos).
- Los riesgos altos encontrados en los 27 conductores de los vehículos son: la salud auto percibida con el 7%, carga y ritmo de trabajo con el 4%, acoso laboral con el 4% y acoso sexual con el 4%; en la evaluación psicosocial al personal externo (conductores familiares) no se encontraron riesgos altos al igual que en la evaluación a los accionistas como administrativos.
- El riesgo medio encontrado en la evaluación psicosocial a los accionistas tanto en sus actividades administrativas como conductores son: desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, adicción al trabajo, condiciones de trabajo y doble presencia; lo que conlleva a un posible deterioro precoz de su salud y calidad de vida.
- Para conocer la calidad de vida y salud auto percibida se aplicó el cuestionario SF-36 a los 35 miembros de la compañía, en el cual se determinó que en 3 de las 8 dimensiones del cuestionario, la compañía arrojó valores por debajo de la Norma U.S. las cuales son: salud general, rol físico, función física, por esta razón se deben implementar medidas que mejoren la calidad de vida laboral y permitan conservar un buen estado de salud de los trabajadores, por lo menos en los aspectos que se refieren a los riesgos psicosociales como lo expresa el alcance de esta investigación.

- De los resultados del cuestionario SF-36, al igual que los resultados del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se determina que la dimensión con mayor riesgo en las dos evaluaciones es la salud de los accionistas de la compañía, así como del personal externo (conductores familiares), misma que está en peligro de que se deteriore con el paso del tiempo, si es que no se aplican medidas preventivas.
- Por lo que, se ha planteado el control operativo integral dirigido a los niveles de riesgos altos y medios de las áreas administrativas y como conductores tanto para los accionistas como para sus familiares, el criterio tomado en este control operativo integral encuentra eliminar o mitigar los riesgos psicosociales en la planificación, fuente, medio de transmisión y receptor conforme aplique, asegurando que se conserve el bienestar físico, mental y social de los accionistas de la compañía, asegurando adicional cumplir con los requisitos legales y estar preparados ante situaciones de emergencia.
- Una vez realizada la evaluación y planteado el control operativo integral se estableció los programas de vigilancia ambiental laboral y de la salud mismos que permitirán establecer un seguimiento del cumplimiento de las medidas preventivas del control operativo integral del medio ambiente laboral de los trabajadores de la compañía, a través de evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo, al igual que valorar el estado de salud de los miembros de la compañía, detectando posibles alteraciones a la salud que puedan interferir en la conducción o pongan en peligro la integridad de los clientes, estableciendo la obligatoriedad de la realización de los exámenes de salud al personal y la periodicidad de los mismos.
- Por lo tanto, la evaluación, el control operativo integral y los programas de vigilancia ambiental laboral y de la salud, conllevarán a ejecutar una adecuada gestión técnica de los factores psicosociales en la compañía Rutas Antañas S.A del cantón Antonio Ante.

RECOMENDACIONES

- Complementar la investigación con la identificación y evaluación de los demás riesgos laborales presentes en la compañía, con su respectivo control operativo integral y vigilancia ambiental y de la salud.
- Implementar la propuesta del control operativo integral de los riesgos psicosociales, así como los programas y planes que éste conlleva.
- Llevar a cabo las propuestas de los programas de vigilancia ambiental laboral y de la salud de los trabajadores, así como la periodicidad de las evaluaciones de las actividades.
- Implementar el programa de prevención de los riesgos psicosociales, así como el programa de prevención de VHI-SIDA.
- Dotar de todos los recursos necesarios por parte de la directiva para realización del control operativo integral y programas de vigilancia ambiental y de la salud.
- Elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía, con el fin de complementar la investigación en la prevención de riesgos laborales, delegando derechos y responsabilidades en lo referente a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Complementar la gestión técnica de los demás factores de riesgos laborales, y los ya establecidos en esta investigación (riesgos psicosociales) que de alguna forma afectan a los accionistas y personal externo (conductores familiares) de la compañía Rutas Antañas S.A del cantón Antonio Ante, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y conservar un buen estado de salud.

- Una vez implementadas estas recomendaciones evaluar nuevamente con el cuestionario SF-36 el estado de salud auto percibida de los accionistas, para verificar su evolución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ecuador, Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial*. Quito: Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Centros de Integración Juvenil. A. C. (2010). *Escala diagnóstica de riesgos laborales (EDRIL)*. Mexico: CIJ. Dirección de Prevención.
- Código del Trabajo. (19 de mayo de 2017). Ecuador: Comisión de Legislación y Codificación.
- Confederación de Empresarios de Malaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*.
- CONSE y CONSULTSSAC. (6 de Mayo de 2018). *Vigilancia de la Salud*. Obtenido de CONSE y CONSULTSSAC: <https://www.seguridadecuador.com/blog/item/48-vigilancia-de-la-salud.html>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2012). *Reglamento de la Ley de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial*. Quito: Registro Oficial Suplemento 731 de 25-jun-2012.
- Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (7 de mayo de 2004). Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2018). *Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial*. Montecristi: Registro Oficial Suplemento 398 de 07-ago.-2008.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014.

- Ecuador, Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1 de junio de 2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución N° C.D. 513*. Quito, Ecuador: Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016.
- Ecuador, Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Acuerdo Ministerial 82*. Quito: Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017.
- Ecuador, Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Quito: Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.
- García , A., Santibáñez, M., & Soriano, G. (2003). *Utilización de un cuestionario de salud percibida (SF-36) en vigilancia de la salud de los trabajadores*. Valencia: Universidad de Valencia.
- García Saisó, A., Ortega Andeane, P., & Reyes Lagunes, I. (2014). *Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008). *Qué es y como abordar la evaluación de riesgos en las empresas*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008). *Evaluación de Riesgos Laborales*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*.
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2002). *Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.

- Junta General de Accionistas de la Compañía "Rutas Antañas S.A". (2009). *Reglamento Interno de la Compañía "Rutas Antañas S.A"*. Antonio Ante: Directiva de la Compañía "Rutas Antañas S.A".
- Ministerio de la Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)*. Bogotá.
- Ministerio de Salud. (2011). *Protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad*. Lima: R.M N°312-2011/MINSA.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025*. Quito: Dirección Nacional de Ambiente y Salud, Subsecretaría Nacional de Promoción de la Salud e Igualdad.
- Ministerio del Trabajo. (2006). *Acuerdo Ministerial 398. Sobre discriminación laboral por VIH/SIDA*. Quito: Registro Oficial 322.
- Ministro de Trabajo y Bienestar Social. (1978). *Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas*. Quito: Registro Oficial 698 de 25-oct.-1978.
- Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Nedea, D. (22 de Julio de 2020). *MDAPP*. Obtenido de Puntaje SF-36 (Encuesta de salud de formato corto): <https://www.mdapp.co/sf-36-score-short-form-health-survey-calculator-521/>
- Organismo Internacional de Estandarización (ISO). (2018). *Norma Internacional ISO 45001:2018. Sistemas de seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra: Secretaría Central de ISO.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Boletín Internacional de Investigación Sindical.
- Organización Mundial de la Salud–OMS. (2012). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.
- Salud Ocupacional Universidad EAFIT. (2010). *Manual para elaboración de matrices de peligro de investigaciones y proyectos desarrollados en la Universidad EAFIT*.
- Sánchez Cánovas, J. (2013). *EBP Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.U.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021. Planificamos para toda una vida*. Quito: Resolución No. CNP-002-2017.
- Ware, J., Snow, K., Kosinski, M., & Gandek, B. (1993). *SF-36 Health Survey Manual and Interpretation Guide*. Boston: The Health Institute, New England Medical Center.

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario SF-36

Marque una sola respuesta										
Nombre y Apellido:								Edad:		
Tiene alguna enfermedad:										
1) En general, usted diría que su salud es:										
a. Excelente		b. Muy buena		c. Buena		d. Regular		e. Mala		
2) ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?										
a. Mucho mejor ahora que hace un año		b. Algo mejor ahora que hace un año		c. Más o menos igual que hace un año		d. Algo peor ahora que hace un año		e. Mucho peor ahora que hace un año		
Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal										
3) Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						
4) Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						
5) Su salud actual, ¿le limita para coger o llevar la bolsa de la compra?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						
6) Su salud actual, ¿le limita para subir varios pisos por la escalera?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						
7) Su salud actual, ¿le limita para subir un solo piso por la escalera?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						
8) Su salud actual, ¿le limita para agacharse o arrodillarse?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						
9) Su salud actual, ¿le limita para caminar un kilómetro o más?										
a. Sí, me limita mucho		b. Sí, me limita un poco		c. No, no me limita nada						

10) Su salud actual, ¿le limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?							
a. Sí, me limita mucho	<input type="checkbox"/>	b. Sí, me limita un poco	<input type="checkbox"/>	c. No, no me limita nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Su salud actual, ¿le limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?							
a. Sí, me limita mucho	<input type="checkbox"/>	b. Sí, me limita un poco	<input type="checkbox"/>	c. No, no me limita nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Su salud actual, ¿le limita para bañarse o vestirse por sí mismo?							
a. Sí, me limita mucho	<input type="checkbox"/>	b. Sí, me limita un poco	<input type="checkbox"/>	c. No, no me limita nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades diarias							
13) Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de su salud física?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Durante las últimas 4 semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), a causa de su salud física?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Durante las últimas 4 semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Durante las últimas 4 semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?							
a. Sí	<input type="checkbox"/>	b. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Durante las últimas 4 semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?							
a. Nada	<input type="checkbox"/>	b. Un poco	<input type="checkbox"/>	c. Regular	<input type="checkbox"/>	d. Bastante	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	e. Mucho	<input type="checkbox"/>
21) ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?							
a. No, ninguno	<input type="checkbox"/>	b. Sí, muy poco	<input type="checkbox"/>	c. Sí, un poco	<input type="checkbox"/>	d. Sí, moderado	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	e. Si, mucho	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	f. Sí, muchísimo	<input type="checkbox"/>
22) Durante las últimas 4 semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?							
a. Nada	<input type="checkbox"/>	b. Un poco	<input type="checkbox"/>	c. Regular	<input type="checkbox"/>	d. Bastante	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	e. Mucho	<input type="checkbox"/>
Las siguientes preguntas se refieren a cómo se ha sentido y como le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta, responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted.							
23) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?							
a. Siempre	<input type="checkbox"/>	b. Casi siempre	<input type="checkbox"/>	c. Muchas veces	<input type="checkbox"/>	d. Algunas veces	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	e. Sólo alguna vez	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	f. Nunca	<input type="checkbox"/>
24) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo estuvo muy nervioso?							
a. Siempre	<input type="checkbox"/>	b. Casi siempre	<input type="checkbox"/>	c. Muchas veces	<input type="checkbox"/>	d. Algunas veces	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	e. Sólo alguna vez	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	f. Nunca	<input type="checkbox"/>

25) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
26) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
27) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo tuvo mucha energía?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
28) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
29) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió agotado?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
30) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió feliz?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
31) Durante las 4 últimas semanas, ¿Cuánto tiempo se sintió cansado?											
a. Siempre		b. Casi siempre		c. Muchas veces		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca	
32) Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué recurrencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a amigos o familiares)?											
a. Siempre		b. Casi siempre		d. Algunas veces		e. Sólo alguna vez		f. Nunca			
Por favor, diga si le parece cierta o falsa cada una de las siguientes frases											
33) Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas											
a. Totalmente cierta		b. Bastante cierta		c. No lo sé		d. Bastante falsa		e. Totalmente falsa			
34) Estoy tan sano como cualquiera											
a. Totalmente cierta		b. Bastante cierta		c. No lo sé		d. Bastante falsa		e. Totalmente falsa			
35) Creo que mi salud va a empeorar											
a. Totalmente cierta		b. Bastante cierta		c. No lo sé		d. Bastante falsa		e. Totalmente falsa			
36) Mi salud es excelente											
a. Totalmente cierta		b. Bastante cierta		c. No lo sé		d. Bastante falsa		e. Totalmente falsa			

Anexo 2 Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 esfere 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. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>					
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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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.				

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual 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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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					

Anexo 3 Solicitud de autorización para la aplicación de los cuestionarios

Atuntaqui, 15 de febrero de 2021

Lic. Marco Silva.

Presidente de la Compañía Rutas Antefías S.A.

Por medio de la presente, yo Paola Maldonado, solicito de la manera más comedida me permita realizar una capacitación a los accionistas de la Compañía Rutas Antefías S.A. el día 18 de febrero aprovechando que en esta fecha tendrán su reunión extraordinaria, el tema de la capacitación será acerca de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los miembros de su compañía, y la aplicación de un cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

Agradezco de antemano su tiempo y consideraciones.

Atentamente


Ing. Paola Maldonado

Recibido, 15-02-2021


Anexo 4 Socialización expuesta a los accionistas de la compañía

SOCIALIZACIÓN A LOS ACCIONISTAS DE LA COMPAÑÍA

Fecha: 18 de febrero del 2021

Responsable: Ing. Paola Maldonado.

Desarrollo

Hora inicial: 18:00

N°	Actividad
1.- Saludo	Saludar a todos los asistentes.
2.- Socialización	Los temas a tratar son: <ul style="list-style-type: none">• Riesgos psicosociales en espacios laborales.• Causas y efectos de los riesgos psicosociales.• Instrucciones para completar los cuestionarios.
3.- Aplicación de los cuestionarios.	Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los trabajadores.
4.- Recoger los cuestionarios.	Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida.
5.- Despedida y agradecimiento.	Agradecer a los presentes por su colaboración, en especial a la directiva por la autorización.

Hora final: 19:20

Anexo 5 Acta de asistencia a la evaluación de riesgo psicosocial

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

ACTA DE ASISTENCIA A LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA OBLIGATORIA, EFECTUADA EL DÍA JUEVES 18 DE FEBRERO DEL 2021, A LAS 6:00 PM. CON EL OBJETIVO DE APROBAR EL BALANCE ANUAL 2020.

No.	NOMBRE	CUOTA
1	ALVAREZ HERMOZA AIDA ZULAY	
2	ARIAS TAMBACO SEGUNDO AGUSTIN	
3	BAEZ FLORES LUIS FABIAN	
4	BELTRAN MURIEL ANGEL ANIBAL	
5	BOLAÑOS VICTOR RODRIGO	
6	BRAVO VALLEJOS ANDREA ALEXANDRA	
7	CACHIMUEL GOMEZ JOSE LUIS	
8	CANDO DALGO JOSE LUIS	
9	CHECA GUZMAN SEGUNDO PABLO	
10	CUASCOTA TORRES JOSE MANUEL	
11	DAVILA MALITAXI OLGER JOSELITO	
12	ESPIN ESTEVEZ IGNACIO OSWALDO	
13	ESPINOSA PAREDES LUIS FERNANDO	
14	ESPINOSA RECALDE REMIGIO GUSTAVO	
15	GAON JURADO LUIS HUMBERTO	
16	HERNANDEZ GAVILANES KATIA LUZ	
17	JIMENEZ ZUMARRAGA JOSE FABIAN	
18	LOPEZ CEVALLOS OSCAR ATAHUALPA	
19	LOPEZ JIMENEZ LINDA MARCELA	
20	MONTALVO SUAREZ ROMAN PATRICIO	
21	MORALES CACHIMUEL CARMEN AMELIA	
22	NARVAEZ GORDON CESAR ANTONIO	
23	PINEDA PINTO WILLIAM AMILCAR	
24	POSSO GORDON LUIS EDUARDO	
25	SANTACRUZ SARAUZ ERNESTO AMADOR	
26	SILVA RUALES MARCO VINICIO	
27	SUAREZ GONZALEZ ALFREDO RENE	
28	TAMBA FANTE FAUSTO ARTURO	
29	TITTO PEREZ RODRIGO TARQUINO	
30	TOBAR ECHEVERRIA LUIS MIGUEL	

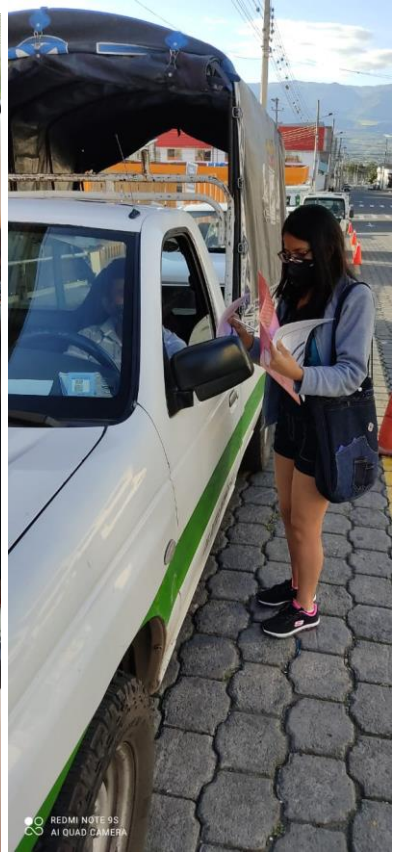
Anexo 6 Fotografías de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial

Evaluación de riesgo psicosocial a los accionistas de la compañía.



Evaluación de riesgo psicosocial al personal externo (conductores familiares) de la compañía.





Anexo 7 Plan de capacitación

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PLAN DE CAPACITACIONES

El Plan de Capacitación es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las competencias de los trabajadores, es decir, la capacitación es un proceso de mejora continua, que permite a la persona retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de cada proceso.

Este plan de capacitaciones va dirigido a los miembros de la compañía y al personal externo (familiares conductores), con el fin de mejorar sus conocimientos, para ponerlos en práctica en sus actividades laborales.

OBETIVO GENERAL:

Preparar a los trabajadores para la ejecución eficiente de sus responsabilidades en su actividad laboral, a través de las capacitaciones, con el fin de que desarrollen competencias que les permitan brindar un mejor servicio y aumentar su productividad, dejando en alto el buen nombre de la compañía.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Proporcionar orientación e información de los diferentes temas, que les permitirán realizar sus actividades laborales y conservar un buen estado de salud.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que les permitan realizar su trabajo en un buen ambiente laboral libre de riesgos laborales.
- Actualizar y ampliar los conocimientos en seguridad vial, con el fin de prevenir accidentes de tránsito.
- Contribuir a elevar y mantener una buena atención al cliente para crear fidelidad de los mismos y atraer nuevos.

RECURSOS NECESARIOS:

Recurso Humano: Capacitador

Recurso Tecnológico: Computador, proyector, videos, presentación de diapositivas, fotografías.

Recurso Material: Sede de la compañía, folletos informativos.

Recurso Económico: Se detalla en el cronograma.

RESPONSABLES: Directivos, y capacitador.

PROCEDIMIENTO DE LAS CAPACITACIONES:

- 1.- Presentación del capacitador hacia los trabajadores.
- 2.- Explicación de los temas planificados a través de la presentación de diapositivas, videos, fotografías.
- 3.- Interacción de los trabajadores a través de preguntas según se vaya explicando los temas.
- 4.- Evaluación de la capacitación a través de preguntas hacia los trabajadores.
- 5.- Firmar el Acta de Capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PARA EL AÑO 2022

CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2022				
Nº	TEMAS	A QUIEN VA DIRIGIDO	PROGRAMACIÓN	PRESUPUESTO
1	Pausas para descanso.	Accionistas y conductores familiares.	feb-22	\$ 25
2	Estructuración de horarios laborales.	Accionistas y conductores familiares.	feb-22	
3	Manejo manual de cargas.	Accionistas y conductores familiares.	feb-22	
4	Técnicas de relajación.	Accionistas y conductores familiares.	feb-22	

5	Estilos de liderazgo	Directivos	mar-22	\$ 30
6	Acoso laboral.	Directivos	mar-22	
7	Manejo de conflictos.	Directivos	mar-22	
8	Consecuencias del acoso laboral,	Accionistas y conductores familiares.	mar-22	
9	Formas de abordar el conflicto de forma no violenta.	Accionistas y conductores familiares.	mar-22	
10	Manejo de conflictos relacionados al acoso sexual laboral.	Directivos	abr-22	\$ 30
11	Acoso sexual en el ámbito laboral y formas de actuación.	Accionistas y conductores familiares.	abr-22	
12	Programa de vigilancia de la salud de los trabajadores	Accionistas y conductores familiares.	jun-22	\$ 30
13	Programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores	Accionistas y conductores familiares.	jun-22	\$ 20
14	Seguridad Vial.	Accionistas y conductores familiares.	jul-22	\$ 20
15	Protocolos a seguir en caso de accidente de tránsito.	Accionistas y conductores familiares.	jul-22	
16	Atención al cliente y evaluación de los accionistas y conductores familiares.	Accionistas y conductores familiares.	ago-22	\$ 20
17	Socialización Programa de incentivos.	Accionistas.	sep-22	
18	Socialización Reglamento Interno de la Compañía.	Accionistas y conductores familiares.	sep-22	
19	Colaboración de equipo, compañerismo y bienestar laboral.	Accionistas y conductores familiares.	oct-22	\$ 20
20	Reducción de sus niveles de auto exigencia al cumplir sus actividades laborales.	Accionistas y conductores familiares.	nov-22	\$ 20
21	Importancia de mantener un equilibrio en la vida entre el trabajo y compartir con la familia.	Accionistas y conductores familiares.	oct-22	\$ 20
22	Capacitación básica en Prevención de Riesgos Laborales.	Accionistas y conductores familiares.	oct-22	\$ 20
23	Capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se puedan presentar en la compañía.	Accionistas y conductores familiares.	nov.22	

ACTA DE CAPACITACIÓN

Capacitación dirigida por:		Fecha:		Acta N°:	
Objetivo de la capacitación:		Lugar:		Duración:	
Temas Tratados:					
N°	Nombre y Apellido			Firma	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

Capacitador

Presidente

Anexo 8 Protocolo para la resolución de conflictos

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

OBJETIVO:

Resolver los conflictos laborales existentes entre los compañeros de la compañía, de la mejor manera posible sin que afecte la integridad física, mental ni social de ningún trabajador, y de igual manera el prestigio de la compañía, evitando consecuencias negativas tanto individuales como colectivas.

JUSTIFICACIÓN

En la compañía pueden darse conflictos por diferentes causas, ya sean por diferencias de opinión, o acciones realizadas, malos entendidos, etc., que pueden afectar adversamente a las personas involucradas, y de igual manera a la compañía. Es por esta razón que se ha elaborado este protocolo para la resolución de dichos conflictos laborales para abordarlos de forma eficiente sin que afecte a ninguna de las partes involucradas y haya un acuerdo común.

DEFINICIÓN DE CONFLICTO LABORAL

Los conflictos laborales son las discusiones, entre dos o más personas, producidas en el entorno laboral, por alguna causa que lo provoca.

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER EL CONFLICTO LABORAL

PASO 1: Detectar el problema

La directiva deberá abordar el conflicto en etapa temprana del problema, averiguar a los responsables y las posibles causas.

PASO 2: Resolución del conflicto directamente

La directiva dará la opción a que las partes interesadas solucionen su conflicto entre ellos, sin intervención de una tercera persona. En caso de no haber un acuerdo mutuo, la directiva deberá intervenir en la resolución del conflicto.

PASO 3: Reunión con los involucrados en el conflicto

Se debe organizar una reunión de la directiva con los implicados en el conflicto con el objetivo de permitir a éstos argumenten sus puntos de vista acerca del problema existente entre las partes, pero la directiva no debe mostrarse a favor de ninguno de ellos. Es momento de la recolección de datos, donde ambas partes hablen de forma ordenada y guiada por los responsables de la resolución del conflicto en el trabajo, explicándoles las potenciales consecuencias de no solucionar su conflicto.

PASO 4: Buscar soluciones

Una vez debatido el problema y sus causas, es momento de buscar soluciones equitativas entre partes implicadas y que éstas estén dispuestas a aplicar, por el bien individual y colectivo.

PASO 5: Seguimiento

Cuando se haya alcanzado un acuerdo, se realizará un seguimiento y control para comprobar que las partes cumplen con el mismo. Se realizará a través de un encuentro o reunión, transcurrido un mes o dos, se analizará si el nivel de tensión entre ellas ha disminuido y si la relación y comunicación es aceptable. Con esto no solo realizará un seguimiento, si no que se preverá una futura situación de conflicto entre ellas.

Disposición Final

En el caso de que a pesar de haber llevado a cabo este protocolo el conflicto no se resuelva, se procederá de acuerdo como lo estipula el Reglamento Interno de la Compañía, es decir con las sanciones establecidas hasta llegar a la expulsión de la compañía.

Anexo 9 Programa de incentivos

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

OBJETIVO:

Poseer conductores íntegros y profesionales dentro de la compañía que brinden un servicio de calidad a la ciudadanía, demostrando sus capacidades, habilidades y conocimientos de las normas de conducción, y la Ley de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial, con el fin de mejorar continuamente el servicio a sus clientes.

JUSTIFICACIÓN:

El conductor debe estar motivado a realizar su trabajo de forma eficiente, es decir, se le debe dar crédito cuando tiene las habilidades y destrezas para realizar un servicio de calidad, como cuando los clientes lo solicitan, o felicitan por su atención; este reconocimiento debe ser tomado en cuenta por la directiva de la compañía, para que los demás conductores de igual manera deseen seguir sus pasos, y brindar el mejor servicio a la ciudadanía poniendo en alto el nombre de la Compañía Rutas Antañas S.A.

DEFINICIÓN DE INCENTIVOS LABORALES

Son aquellas iniciativas que lleva a cabo la empresa con el objetivo de motivar a los trabajadores para que sean eficientes al momento de realizar su actividad laboral.

PARÁMETROS QUE SE TOMARÁN EN CUENTA PARA LOS INCENTIVOS:

- No haya sido citado por agentes o policías de Tránsito.
- No haber tenido denuncias de clientes por prestar un servicio deficiente.
- Colaborar a las personas vulnerables: niños, adultos mayores, mujeres gestantes y con bebés en brazos, y discapacitados, en caso de que estos tengan cargas que trasladar.
- No llevar exceso de pasajeros.

- Demostrar su solidaridad en caso de avería o daño del vehículo en la vía de algún compañero.
- Cancelar puntualmente los aportes mensuales a la compañía.
- Asistir puntualmente a las reuniones de la compañía.
- El vehículo se encuentre en perfectas condiciones físicas (limpio por dentro y fuera) y mecánicas (mantenimiento mecánico).
- Cumplir con la Ley de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial y el Reglamento Interno de la Compañía.

Para esto se les evaluará a los miembros de la compañía como realizan su trabajo y de igual manera se les solicitará una documentación extra como su licencia de conducción, certificación emitida por la Agencia Nacional de Transito referente al puntaje de la licencia de conducción.

INCENTIVOS QUE OFRECE LA COMPAÑÍA

- Reconocimiento con una placa: donde conste el nombre de la compañía, nombre del accionista, motivo del reconocimiento y las fechas, y será entregada al acreedor en una reunión de la Junta General de Accionistas dándole el realce que merece por sus buenas acciones.
- Además, el acreedor se le perdonará una aportación mensual del año.
- También se hace acreedor a un pavo para el mes de diciembre por navidad.

Anexo 10 Protocolo a seguir en caso de accidentes de tránsito

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROTOCOLO A SEGUIR EN CASO DE ACCIDENTE DE TRÁNSITO

OBJETIVO:

Estar preparados en caso de presenciar un accidente de tránsito, y conocer el método de actuación frente a este ya sea por nuestro propio beneficio o el de alguna otra víctima.

JUSTIFICACIÓN:

Los accidentes de tránsito son un riesgo latente al que están expuestos los miembros de la compañía al realizar su servicio de transporte terrestre de carga liviana, ya sea por el propio descuido, o por el descuido de otra persona, es por esta razón que deben estar preparados ante una posible situación de este siniestro.

DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRÁNSITO

Según el Reglamento de la Ley de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial , accidente de tránsito es todo suceso eventual o acción involuntaria, que como efecto de una o más causas y con independencia del grado de estas, ocurre en vías o lugares destinados al uso público o privado, ocasionando personas muertas, individuos con lesiones de diversa gravedad o naturaleza y daños materiales en vehículos, vías o infraestructura, con la participación de los usuarios de la vía, vehículo, vía y/o entorno.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ACCIDENTE DE TRANSITO

Paso 1.- Mantener la calma

Lo primero que se debe hacer es mantener la calma para ayudar a las personas que pudieron haber resultado heridas. Quédese en el lugar del accidente. Si es seguro, apague el carro y quédese en el sitio del accidente. Irse de la escena del accidente es ilegal.

Paso 2.- Colocar los triángulos de señalización.

En áreas rurales colocarán los triángulos de seguridad en la parte delantera y posterior, a una distancia del vehículo entre 50 y 150 metros; y en áreas urbanas entre 7 y 10 metros, como lo dicta el Reglamento de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.

Paso 3.- Valoración del siniestro.

Valorar el alcance del siniestro, evaluando la gravedad del mismo para proponer las actuaciones más idóneas en función al tipo de accidente de tráfico o siniestro en el que haya involucrado. Comprobará si existen daños personales o sólo materiales.

Paso 4.- En caso que el siniestro sea grave alertar a los servicios de socorro.

En caso que el siniestro sea grave llamar al 911. Sólo si está entrenado en primeros auxilios, proceda a ayudar a los heridos; de lo contrario, espere a que las autoridades lleguen al sitio del accidente.

Anexo 10 Programa de mantenimiento mecánico de los vehículos

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE LOS VEHÍCULOS

OBETIVO

Reducir la probabilidad de fallo o que se deteriore precozmente el vehículo, se lleva a cabo según plazos establecidos es decir a través de los kilómetros recorridos.

JUSTIFICACIÓN

En la actividad principal de la compañía donde la herramienta principal de los conductores es su vehículo, se debe tener en cuenta que cada cierto kilometraje, es necesario realizar un mantenimiento preventivo al vehículo, pues con el uso y el tiempo, hay algunas piezas que se van desgastando y de no ser intervenidas oportunamente, pueden generar un problema mayor y más costoso para el bolsillo de los accionistas.

Este mantenimiento se debe hacer cada cierto kilometraje que, dependiendo de la marca y el modelo del vehículo, viene determinado en el manual del fabricante. De todas maneras, generalmente, el primer mantenimiento se realiza a los 5.000 kilómetros y luego cada 10.000 kilómetros.

DEFINICIONES

Mantenimiento Preventivo del Auto. - Es una práctica periódica de cuidado sobre el vehículo, que se hace con anticipación al inconveniente para que cada parte del carro siga funcionando de forma adecuada. Su objetivo es revisar el correcto funcionamiento del auto y cambiar las piezas que han sufrido algún desgaste.

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE LOS VEHÍCULOS

Actividades Programadas	Mantenimiento Preventivo			
	REALIZAR	CAMBIAR	INSPECCIONAR	AJUSTAR
ABC frenos	10000 Km			
Aceite de caja de cambios		20000 Km		
Aceite diferencial(es)		20000 Km		
Aceite y filtro de motor		50000 Km		
Alineación, balanceo y rotación	10000 Km			
Banda de accesorios		50000 Km	25000 Km	
Banda de distribución		50000 Km		
Batería		100000 Km		
Bujías		15000 Km		
Cables eléctricos			20000 Km	
Cuerpo de aceleración (IAC)			25000 Km	
Dirección			40000 Km	
Filtro de aire		10000 Km		
Filtro de combustible		15000 Km		
Fugas			50000 Km	
Limpieza de inyectores	30000 Km		15000 Km	
Neumáticos		30000 Km	10000 Km	
Nivel de líquido limpiaparabrisas		10000 Km	5000 Km	
Nivel de líquido de frenos		30000 Km	5000 Km	
Nivel de líquido hidráulico		30000 Km	5000 Km	
Nivel de refrigerante		100000 Km	5000 Km	
Sistema de escape			40000 Km	
Suspensión			10000 Km	10000 Km
Termostato		65000 Km		

Anexo 11 Evaluación de conocimientos

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

1. OBJETIVO:

Evaluar los conocimientos de los conductores de la compañía en temas de Normas de Circulación, Señalización, Legislación Ecuatoriana de Tránsito, Funcionamiento y mantenimiento del vehículo motorizado que corresponde a la categoría de licencia tipo C, Mecánica automotriz, con el fin de mejorar el desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores.

2. JUSTIFICACIÓN:

La habilidad y el conocimiento del conductor para conducir, no es lo único que se debe tomar en cuenta al momento de permitir el ingreso a la compañía, y no solo a los nuevos accionistas, sino que también se debe tener en cuenta a todos los miembros ya existentes, y tener presente sus conocimientos y habilidades, de igual manera que deben ser competentes por ejemplo conservar su documentación correcta y vigente, evitar multas, realizar un servicio de manera eficiente y profesional, reaccionar adecuadamente en situaciones inesperadas, tener conocimiento en las Normas de Circulación, Señalización, Legislación Ecuatoriana de Tránsito, funcionamiento y mantenimiento del vehículo motorizado, mecánica automotriz, etc., es por esta razón que los conductores deben ser evaluados periódicamente, para mejorar su servicio y ser más productivos.

3. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Escoger 20 preguntas del Banco de Preguntas para Licencia Tipo C, de la Agencia Nacional de Tránsito.

4. CALIFICACIÓN

La calificación mínima de aprobación del examen de habilidades conductivas será de 16 puntos sobre 20.

Nota: En caso de que no alcancen la puntuación requerida, se les dará nuevas oportunidades hasta que logren aprobar.

Anexo 12 Programa de vigilancia ambiental laboral

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROGRAMA DE VIGILANCIA AMBIENTAL LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, una de las actividades con mayor índice de incidencia de accidentes de trabajo, es el de servicio de transporte terrestre, siendo además uno de los sectores en el que más accidentes graves y mortales se producen. Según la ANT la estadística de siniestralidad anual 2017 vs 2018, es:

SINIESTROS		LESIONADOS		FALLECIDOS	
2017	2018	2017	2018	2017	2018
28.967	25.530	22.018	19.850	2.153	2.151
Reducción		Reducción		Reducción	
-12%		-10%		-0,10%	

Esta siniestralidad viene determinada por la existencia de riesgos específicos; el trabajo que realiza el conductor profesional implica la exposición a factores de riesgos laborales que inciden sobre su seguridad y salud en el trabajo, por lo que se deben establecer medidas preventivas y la vigilancia ambiental que son el conjunto de actividades encaminadas a evaluar el plan de acción implementado con la periodicidad necesaria.

En nuestra normativa ecuatoriana específicamente en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución No. C.D. 513 (2017), indica la obligatoriedad de realizar la vigilancia ambiental laboral en la acción técnica de los riesgos laborales, el Art. 55 dispone:

Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo.
- Medición de factores de riesgo.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer un control y seguimiento del medio ambiente laboral de los trabajadores de la compañía Rutas Antañas S.A., a través de evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo, con el fin de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas del plan de acción.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un sistema de control y seguimiento del medio ambiente de trabajo de los accionistas.
- Controlar la ejecución correcta de las medidas preventivas del plan de acción.
- Planificar las evaluaciones periódicas de las condiciones ambientales de los trabajadores.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El programa de vigilancia ambiental laboral va dirigido a los accionistas pertenecientes a la Compañía Rutas Antañas S.A. y a al personal externo que son los conductores familiares de los accionistas de la compañía, que pueden ser cónyuges o hijos.

5. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA AMBIENTAL LABORAL

1. Revisión interna vehicular.
 - a) Estado de los neumáticos.
 - b) Funcionamiento de luces.
 - c) Funcionamiento de la bocina (pito).
 - d) Estado de las plumas limpia parabrisas.
 - e) Funcionamiento del agua limpia parabrisas.
 - f) Estado de cintas reflectivas.
 - g) Tener extintor.
 - h) Tener botiquín.
 - i) Tener triángulos de seguridad.
 - j) Color del vehículo.
 - k) Funcionamiento de aire acondicionado.
2. Control del aseo y limpieza por dentro y fuera del vehículo.
3. Verificación diaria de la colocación y retiro de los conos de seguridad en el horario establecido.
4. Inspección de las instalaciones de la sede que estén en buen estado.
 - a) Iluminación.
 - b) Ruido.
 - c) Sistema eléctrico.
 - d) Piso no resbaladizo, sin hoyos, grietas, etc.
 - e) Techo estable.
 - f) Paredes y puertas pintadas.
5. Revisión del orden y limpieza de la sede.
6. Revisión de la existencia y carga de un extintor clase A en la sede de la compañía.
7. Comprobar el trabajo en equipo, compañerismo.

8. Revisión de los puntos de la licencia de conducir y sanciones vehiculares.
9. Vigilar el cumplimiento del plan de capacitaciones.
10. Revisión que los conductores utilicen EPP, protección de las manos (guantes de cuero).
11. Vigilar el cumplimiento del mantenimiento mecánico del vehículo.
12. Asegurar los recursos de papelería necesarios en la sede.
13. Monitorear el cumplimiento del Plan Operativo Integral.
14. Monitorear el cumplimiento del Reglamento Interno de la Compañía.

6. INDICADORES DE GESTIÓN, MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL DEL PROGRAMA

Indicadores de gestión: Cada una de las actividades del programa de vigilancia ambiental laboral será evaluada por un indicador (actividad ejecutada/actividad planificada) para conocer el porcentaje de cumplimiento.

7. RESPONSABLES Y FUNCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Presidente y Gerente General: Serán los encargados de garantizar el cumplimiento del programa de vigilancia ambiental laboral mediante la generación de recursos y apoyo a los miembros de la compañía. También será el encargado de la revisión interna vehicular, inspección de las instalaciones de la sede de la compañía, vigilar el cumplimiento del plan de capacitaciones, asegurar los recursos de papelería necesarios en la sede, monitorear el cumplimiento del Plan Operativo Integral, monitorear el cumplimiento del Reglamento Interno de la Compañía.

Comisario: Será el encargado del control del aseo y limpieza del vehículo, verificación diaria de la colocación y retiro de los conos de seguridad en el horario establecido, revisión del orden y limpieza de la sede, revisión de la existencia y carga de un extintor clase A en la sede de la compañía, comprobar el trabajo en equipo y compañerismo, revisión de los puntos de la licencia de conducir y sanciones vehiculares, y aplicar las sanciones correspondientes en caso de incumplimientos, revisión que los conductores utilicen EPP, protección de las manos (guantes de cuero), vigilar el cumplimiento del mantenimiento mecánico del vehículo, monitorear el cumplimiento del Plan Operativo Integral, monitorear el cumplimiento del Reglamento Interno de la Compañía.

Anexo 13 Programa de vigilancia de la salud

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROGRAMA DE VIGILANCIA DE LA SALUD

1. INTRODUCCIÓN

La vigilancia de la salud de los miembros que conforman la compañía, posibilita registrar los cambios en las condiciones psicofísicas en los trabajadores permitiendo valorar los factores que perjudiquen la aptitud para llevar a cabo su actividad laboral, mismos que pueden incidir en que ocurran los accidentes laborales.

Según nuestra normativa específicamente en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución No. C.D. 513 (2017), indica la obligatoriedad de realizar la vigilancia ambiental de la salud en la acción técnica de los riesgos laborales, el Art. 55 dispone:

Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo.
- Medición de factores de riesgo.
- Evaluación de factores de riesgo.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

De igual manera en el Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas, se especifican las actividades que se deben llevar a cabo en la vigilancia de la salud de los trabajadores como la obligatoriedad de realizar los exámenes médicos anuales, y con una periodicidad menor en aquellos casos en se considere conveniente, estableciendo

la actualización de los informes médicos en caso de patologías que puedan afectar a su actividad laboral.

2. OBJETIVO GENERAL

Valorar el estado de salud de los miembros de la compañía con el fin de detectar posibles alteraciones a su salud que puedan interferir en la conducción o pongan en peligro la integridad de los clientes, estableciendo la obligatoriedad de la realización de los exámenes de salud al personal y la periodicidad de los mismos.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un protocolo de obligatoriedad de la realización de los exámenes médicos al personal de la compañía.
- Detectar de forma precoz patologías e informar a los trabajadores sobre su estado de salud.
- Comprobar la efectividad de las actividades preventivas establecidas en el plan operativo integral, a través del seguimiento de los exámenes médicos de forma periódica aplicados a los trabajadores.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El programa de vigilancia ambiental laboral va dirigido a los accionistas pertenecientes a la Compañía Rutas Antañas S.A.

5. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA AMBIENTAL LABORAL

1. Capacitación básica en Prevención de Riesgos Laborales.
2. Capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se puedan presentar en la compañía.
3. Informar sobre la relación medicación y conducción.
4. Informar sobre la relación alcohol y conducción.
5. Informar sobre las condiciones psicofísicas del conductor.

6. Realizar un cuestionario médico firmado por el paciente y escrito personalmente.
7. Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores.
8. Realizar el examen médico preventivo anual de seguimiento de los trabajadores.
9. Emitir el Certificado Médico Laboral con los siguientes dictámenes:
 - Apto para el puesto.
 - No Apto desde el punto de vista médico.
 - Apto con restricciones o limitaciones.
10. Transferir a los pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico.
11. Vacunar a los trabajadores y sus familiares.
 - Vacunación antigripal anual.
 - Vacunación antitetánica.
 - Vacunación hepatitis B."
12. Llevar la estadística de los accidentes producidos.
13. Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos.
14. Llevar y mantener un archivo clínico-estadístico, como: ficha médica y re ocupacional, historia clínica única.
15. Formar y entrenar al personal en primeros auxilios.

6. INDICADORES DE GESTIÓN, MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL DEL PROGRAMA

Indicadores de gestión: Cada una de las actividades del programa de vigilancia de salud será evaluada por un indicador (actividad ejecutada/actividad planificada), para conocer el porcentaje de cumplimiento.

7. RESPONSABLES Y FUNCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Presidente y Gerente General: Serán los encargados de garantizar el cumplimiento del programa de vigilancia ambiental laboral mediante la generación de recursos y apoyo a los miembros de la compañía. Además, estarán al frente de la capacitación básica en prevención de riesgos laborales, y de la capacitación en prevención de accidentes de

trabajo y enfermedades profesionales que se puedan presentar en la compañía, de informar sobre la relación medicación y conducción, sobre la relación alcohol y conducción, acerca de las condiciones psicofísicas del conductor, llevar la estadística de los accidentes producidos, de elaborar la estadística de ausentismo al trabajo , por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos y de la formación y entrenamiento al personal en primeros auxilios.

Médico ocupacional: Será el encargado de realizar el cuestionario médico, de la apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores, realizar el examen médico preventivo anual de seguimiento, emitir el Certificado Médico Laboral con los siguientes dictámenes: apto, no apto, apto con restricciones, transferir a los pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico, vacunar a los trabajadores y sus familiares, llevar y mantener un archivo clínico-estadístico, como: ficha médica y re ocupacional, historia clínica única.

Anexo 14 Programa de prevención de VIH-SIDA

COMPAÑÍA RUTAS ANTEÑAS S.A.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE VIH-SIDA

1. INTRODUCCIÓN

Según el Código Integral Penal, en la Sección 5, artículo 177, garantiza los derechos de las personas a no sufrir violencia psicológica, ni discriminación porque una persona sea portadora del VIH, en el Art. 1 del Acuerdo Ministerial 398 “PROHIBIDO TERMINACION DE RELACION LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA”, publicado en el registro oficial 322 del 27 de julio de 2006, establece: “(...) se prohíbe la terminación de las relaciones laborales por petición de visto bueno del empleador, por desahucio, o por despido de trabajadores y trabajadoras por su estado de salud que estén viviendo con VIH-SIDA (...)”, es decir no se le puede prohibir o despedir a una persona por ser PVVS.

2. OBJETIVO GENERAL

Prevenir el contagio de la epidemia del VIH-SIDA e ITS en los miembros de la Compañía Rutas Antañas S.A.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a los miembros de la compañía en los temas relacionados al contagio y prevención del VIH-SIDA.
- Reducir el riesgo de contagio por VIH-SIDA e ITS en los miembros de la compañía.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El programa de vigilancia ambiental laboral va dirigido a los accionistas pertenecientes a la Compañía Rutas Antañas S.A. y a al personal externo que son los conductores familiares de los accionistas de la compañía, que pueden ser cónyuges o hijos.

5. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE VIH-SIDA

1. Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.
2. Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial.
3. Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria.

6. INDICADORES DE GESTIÓN, MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL DEL PROGRAMA

Indicadores de gestión: Cada una de las actividades del programa de vigilancia ambiental laboral será evaluada por un indicador (actividad ejecutada/actividad planificada) para conocer el porcentaje de cumplimiento.

7. RESPONSABLES INDICADORES DE GESTIÓN, MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL DEL PROGRAMA

Presidente y Gerente general: Serán los encargados de gestionar la sensibilización de la prevención del VIH-SIDA, promoción de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial y la difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria.