



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SINDICATO DE
CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN SAQUISILÍ**

**Proyecto de investigación Previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología**

Línea de investigación:

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

Autor:

Andrés Esteban Calderón Heredia

Director:

Mg. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato - Ecuador

Marzo 2025

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ANDRÉS ESTEBAN CALDERÓN HEREDIA**, con cédula de ciudadanía **0503138406**, autor del trabajo de graduación titulado: "RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN SAQUISILÍ", previa a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 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 a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, marzo 2025



Andrés Esteban Calderón Heredia

CC. 0503138406

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SINDICATO DE
CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN SAQUISILÍ**

Línea de investigación:

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

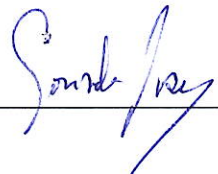
Autor:

Andrés Esteban Calderón Heredia

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CC. 1801564418

CALIFICADOR

f. 


Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic Ind. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Lucía Almeida Márquez, Dra. Mg.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato - Ecuador

Marzo 2025

DEDICATORIA

Este logro me lo dedico a mí, por el esfuerzo y dedicación constante y ser capaz de alcanzar la meta planteada y espero seguir cosechando logros. Dedico estos años de estudio a mis padres Marcelo y Nelly, por haber confiado en mí y no abandonarme en ningún momento, gracias al apoyo incondicional. A mis hermanos, quienes me apoyaron y fueron mi guía cuando lo necesite. A mi sobrinos que con su ternura me inspiraron a seguir adelante. Dedico de manera especial a mi tía Jeannette que ya no está conmigo, pero estuvo apoyándome al inicio de este proceso. Jeannette Heredia donde estés, este logro también es para ti.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi tutor, Mg. Gonzalo Pazmay, quien con su conocimiento, experiencia y paciencia supo guiarme en esta investigación. De igual manera, agradezco a todos mis profesores de la Escuela de Psicología de la PUCE-SA, quienes, con su conocimiento, aportaron a mi formación profesional. Finalmente, agradezco a todos mis amigos que con su granito de arena me apoyaron y a mis compañeros que la universidad me regaló, mi sincero agradecimiento.

RESUMEN

El presente estudio aborda la identificación de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral del Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Saquisilí, con el objetivo de comprender su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores. La investigación, desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, se fundamenta en el paradigma postpositivista, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 68 trabajadores afiliados, a quienes se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo (MDT).

Los resultados revelaron que, en la mayoría de las dimensiones evaluadas, predominaron niveles bajos de riesgo psicosocial, con valores superiores al 50% en categorías como Organización del trabajo y Recuperación, lo que indica condiciones favorables en términos generales. Sin embargo, se identificó niveles moderados de riesgo en dimensiones relacionadas con Carga y ritmo de trabajo, Margen de acción y control, y Recuperación, reflejando la presencia de factores que podrían impactar de la salud de los trabajadores. Adicionalmente, aunque en menor proporción, se observaron riesgos altos en dimensiones críticas como Acoso laboral, Acoso sexual y Adicción al trabajo, con valores que no superan el 10%, pero que requieren intervenciones a largo plazo.

El análisis permitió identificar áreas críticas y aspectos positivos del entorno laboral, se destacaron oportunidades para implementar estrategias que equilibren el bienestar psicológico y social de los trabajadores.

Palabras clave: riesgos psicosociales, entorno laboral, estrés laboral, bienestar emocional, prevención de riesgos.

ABSTRACT

The present study addresses the identification of psychosocial risks present in the work environment of the Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Saquisilí, with the objective of understanding their impact on the health and well-being of workers. The research, developed under a quantitative, descriptive approach, is based on the post-positivist paradigm, and a non-experimental cross-sectional design was used. The study population consisted of 68 affiliated workers, to whom the psychosocial risk questionnaire of the Ministry of Labor (MDT) was applied.

The results revealed that, in most of the dimensions evaluated, low levels of psychosocial risk predominated, with values above 50% in categories such as Work organization and Recovery, indicating favorable conditions in general terms. However, moderate levels of risk were identified in dimensions related to Workload and pace of work, Margin of action and control, and Recovery, reflecting the presence of factors that could impact the health of workers. Additionally, although in smaller proportion, high risks were observed in critical dimensions such as Workplace Harassment, Sexual Harassment and Work Addiction, with values that do not exceed 10%, but require long-term interventions.

The analysis identified critical areas and positive aspects of the work environment, highlighting opportunities for implementing.

Keywords: *psychosocial risks, work environment, workplace stress, emotional well-being, risk prevention.*

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	7
1.1. Riesgos psicosociales.....	7
1.2. Tipos de riesgos psicosociales	9
1.3. Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales	12
1.4. Evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral	16
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	19
2.1. Paradigma, modalidad y alcance de la investigación.....	19
2.2. Instrumentos.....	25
2.3. Población y muestra	31
2.4. Procedimiento metodológico.....	35
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1. Análisis descriptivo del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en el sindicato de choferes	37
3.2. Análisis categórico de riesgos psicosociales	39
3.3. Análisis categórico por dimensiones de los riesgos psicosociales.....	42
3.4. Discusión de resultados	52
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Factores psicosociales en el trabajo señalados por la OIT.....	12
Gráfico 2. Efectos de los Factores Psicosociales.....	14
Gráfico 3. Evaluación de riesgos psicosociales por dimensión	38
Gráfico 4. Análisis categórico de los riesgos psicosociales.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.....	29
Tabla 2. <i>Alfa de Cronbach general del instrumento en la presente investigación</i>	30
Tabla 3. Análisis de la fiabilidad del instrumento por dimensión	30
Tabla 4. Caracterización sociodemográfica	34
Tabla 5. Análisis categórico de los riesgos psicosociales en función de la antigüedad en la empresa.....	40
Tabla 6. Análisis categórico de los riesgos psicosociales en función de la edad .	41
Tabla 7. Análisis categórico de los riesgos psicosociales en función del sexo.....	42
Tabla 8. Análisis categórico de la dimensión: Carga y ritmo de trabajo	42
Tabla 9. Análisis categórico de la dimensión: Desarrollo de competencias	43
Tabla 10. Análisis categórico de la dimensión: Liderazgo.....	44
Tabla 11. Análisis categórico de la dimensión: Margen de acción y control.....	44
Tabla 12. Análisis categórico de la dimensión: Organización del trabajo.....	45
Tabla 13. Análisis categórico de la dimensión: Recuperación	46
Tabla 14. Análisis categórico de la dimensión: Soporte y apoyo.....	47
Tabla 15. Análisis categórico de la dimensión: Otros puntos importantes y sus subdimensiones	48

INTRODUCCIÓN

Desde la concepción de que las condiciones de trabajo y procesos laborales están en constante cambio a causa de factores sociodemográficos, políticos, sociales, económicos e incluso tecnológicos, se ha vuelto común la constante exposición a riesgos psicosociales que afectan la salud y la calidad de vida laboral de los trabajadores. De este modo y tal como señala Gill-Monte (2012) a partir del informe de la Conferencia Mundial de Trabajo, dentro del ámbito laboral, existen 4 motores de cambio que son: 1) el imperativo del desarrollo, 2) la transformación tecnológica, 3) la intensificación de la competencia a escala mundial y 4) la mayor orientación en función de los mercados y una función reducida del Estado; fuerzas que generan consecuencias en la población laboral activa.

El referido autor señala que, a partir de estas variaciones en el ámbito ocupacional, el perfil de las enfermedades y accidentes laborales también ha enfrentado cambios, se otorgó protagonismo a los riesgos de origen psicosocial que resultan más frecuentes y en la mayoría de casos desembocan en bajas laborales a causa de problemas de salud que tienen su origen en el trabajo, o por otro lado accidentes laborales con mayor incidencia.

Por lo dicho, en el transcurso de los últimos años la salud laboral ha sido objeto de constante preocupación dentro las empresas u organizaciones, para desarrollar una conciencia colectiva entorno a la prevención y mitigación de los riesgos del trabajo mediante la expedición y/o aplicación de reglamentos (Dahler-Larsen, como se citó en Freire, 2022); sin embargo, al existir diferentes metodologías para el análisis y medición de dichos riesgos laborales, se presenta una mayor dificultad para su medición y mitigación.

Con mirada en un contexto Europeo, estos riesgos laborales afectan a más de 40 millones de personas trabajadoras, por lo cual en el transcurso de las últimas décadas la prevención de los mismos también ha enfrentado cambios a partir de la promulgación de la directiva europea referente a la materia y el desarrollo de la correspondiente legislación en los estados de la Unión Europea, en donde ha

tomado vital relevancia el concepto biopsicosocial de la salud y la necesidad de su promoción en los entornos de trabajo, seguido de esto conforme lo manifestado por Peiró (2005) en su artículo denominado El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.

A su vez, del estudio efectuado por el mismo autor se desprende que en Europa ya ha primado la concepción de prevención de los riesgos y accidentes laborales que incluyen los llamados riesgos ergonómicos y psicosociales y la teoría de que estos daños devienen de una inadecuada prevención de riesgos. También se han determinado los factores psicológicos que incrementan la vulnerabilidad de riesgos, lo cual ha permitido formular diversas estrategias para su prevención. De este modo, se señala que la práctica y la investigación de los riesgos psicosociales ha tenido un gran crecimiento en dicho continente potencializando investigaciones vinculadas a aspectos como el estrés, el Burnout, el acoso psicológico y otros fenómenos psicosociales.

En el contexto latinoamericano, del estudio efectuado por García, Ordellin y Castellanos (2021) se desprende que solo en algunos países de la región existen procedimientos y recomendaciones de evaluación y vigilancia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; y que se emplean diversos instrumentos para aplicar y regular tales procedimientos, aunque existen semejanzas marcadas. En concordancia con lo dicho Rubio y Gómez (2018) remarcan la existencia de un marco normativo a nivel Latinoamericano vinculado a la salud ocupacional y específicamente al diagnóstico e intervención de los factores psicosociales en el trabajo.

Dentro del mismo contexto latinoamericano, México para prevenir este tipo de riesgos establece los elementos para identificar analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover una esfera organizacional saludable en el trabajo. A su vez, en el caso de Colombia, mediante normativa también se han establecido condiciones para para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo frente a la exposición a los mencionados riesgos.

Ahora bien, a nivel ecuatoriano, Jaramillo (2018) señala que a partir de la globalización que ha generado un desarrollo social y tecnológico acelerado, han aparecido y se ha reconocido nuevos riesgos de salud en el trabajo (riesgos psicosociales) los cuales difieren de los riesgos laborales reconocidos históricamente por el Código de Trabajo hace más de 80 años, por lo cual, resulta vital arrojar nuevas teorías y conclusiones que permitan dilucidar estos conflictos sociales emergentes, abordándolos incluso desde una protección jurídica.

En la misma línea de ideas, García et al. (2021) en el estudio de Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en América Latina: Resultados de una encuesta en países miembros de la CISS, concluyó que en el Ecuador se reconocen a los riesgos psicosociales como riesgos laborales y existen varias regulaciones para su identificación control y verificación, los cuales incluyen leyes, decretos y reglamentos expedidos por el Ministerio de Trabajo (2018), los cuales se centran en estudiar e identificar el estrés laboral, carga de trabajo, ambigüedad de rol, comunicación interna y externa y liderazgo.

Con lo mencionado, y pese a que en el país existen mecanismos de prevención para estos riesgos, es palpable que los mismos resultan inadecuados e insuficientes. Ya sea por desconocimiento o por falta de prevención, los factores psicosociales se han convertido en parte de la realidad laboral y lamentablemente se han normalizado en el vivir diario de las empresas, organismos e instituciones. Ahora bien, dentro del Sindicato de Choferes existen varios factores que repercuten en la relación entre el trabajador y la organización, los más comunes: las tareas de imprevisto, trabajo excesivo, y doble presencia lo cual deriva en riesgos como el estrés laboral, agotamiento, ansiedad y depresión que sin duda alguna afectan la salud y el bienestar físico, psíquico de los trabajadores.

Es en este punto en donde se remarca la necesidad de un abordaje integral de los factores psicosociales y de las organizaciones en situaciones de crisis como la ya mencionada, por lo cual en el presente trabajo investigativo se ha planteado la siguiente pregunta científica: ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el personal del sindicato de choferes profesionales del cantón Saquisilí?, y a su vez,

la idea a defender es: Identificar los riesgos psicosociales para contribuir a un estudio posterior que permita mejorar el entorno laboral en el sindicato de choferes Profesionales del cantón Saquisilí.

Los principales riesgos psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en la relación de las personas con los aspectos de su labor, ámbito social incluso de su vida diaria. En el sindicato de choferes profesionales de Saquisilí existen riesgos psicosociales que afectan en la relación entre el trabajador y la organización, estos son: las tareas son de improvisado, existe trabajo excesivo, existe doble presencia, en esta institución causa, estrés laboral, agotamiento, ansiedad y depresión, llevando a afectar las actividades laborales planeadas, puede afectar así la salud y bienestar físico, psíquico y social.

De este modo, se plantea como objetivo general de la investigación identificar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, para lo cual se ha planteado como objetivos específicos: 1) Fundamentar teóricamente los riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, 2) Diagnosticar los riesgos psicosociales que se encuentran presente en el Sindicato de Choferes profesionales del cantón Saquisilí y 3) Analizar los riesgos psicosociales identificados en el Sindicato de choferes Profesionales del cantón Saquisilí.

En cuanto a la metodología, el trabajo investigativo presenta un alcance descriptivo, enfoque cuantitativo y corte transversal, en virtud de que se orienta a descubrir las características propias del fenómeno estudiado que en este caso son los factores psicosociales mediante su contextualización, análisis de factores y consecuencias para con ello determinar cuáles son los principales factores psicosociales presentes en el Sindicato de Choferes profesionales del Cantón Saquisilí.

La presente investigación sobre los riesgos psicosociales en el personal del Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Saquisilí aporta una perspectiva innovadora al abordar un tema que, aunque ha sido estudiado en otros contextos, no ha sido explorado exhaustivamente en este ámbito específico. A diferencia de estudios previos como el realizado por Yanza y Quinde (2024), que se centran en

conductores profesionales en general, esta investigación se enfoca particularmente en un sindicato local. Esta característica permite una comprensión más profunda de las dinámicas internas y externas que afectan a estos trabajadores.

Además, mientras que investigaciones como la realizada por Camacho (2013) sobre conductores de transporte público destacan factores como el control del tiempo y las exigencias psicológicas, esta investigación busca identificar los ocho riesgos psicosociales específicos dentro del contexto sindical, a saber: carga y ritmo de trabajo, desempeño de rol y autonomía, clima laboral y apoyo social, interfaz trabajo-familia, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y organización, condiciones laborales, y, desarrollo personal y participación. Esta especificidad es crucial para el desarrollo de estrategias preventivas adaptadas a las necesidades particulares del Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Saquisilí.

Otro aspecto clave que destaca la originalidad de este estudio es su metodología rigurosa que analiza la confiabilidad del instrumento de evaluación. Con ello, se ofrece datos estadísticos que respalden la confiabilidad del cuestionario oficial para evaluar riesgos psicosociales proporcionado por el Ministerio de Trabajo (MDT). Este análisis detallado sobre la confiabilidad del instrumento en un contexto ecuatoriano específico proporciona respaldo estadístico para futuras investigaciones.

La ejecución de esta investigación es importante debido a su potencial para mejorar significativamente la salud laboral y bienestar emocional de los trabajadores involucrados a través de un diagnóstico adecuado que facilite el desarrollo de programas de intervención preventivos dentro del área laboral. Asimismo, se destaca que los resultados de este estudio contribuyen con el desarrollo organizacional sostenible a fin de reducir accidentes laborales e incrementar la productividad.

Por lo tanto, este estudio no solo beneficia directamente a los trabajadores sino también al funcionamiento general del sindicato. En este sentido, los beneficiarios directos son los trabajadores afiliados al Sindicato de Choferes Profesionales del

cantón Saquisilí y la misma organización; mientras que los beneficiarios indirectos son las familias de los participantes y el sector transportista local pues la identificación de la presencia de los riesgos psicosociales facilitará la concientización y prevención de estos.

El interés por esta investigación reside tanto en su relevancia práctica como teórica. Desde un punto práctico, proporciona un diagnóstico actual de los riesgos psicosociales en condiciones laborales específicas; mientras que desde un punto teórico, se corrobora la influencia de estos factores en el desarrollo organizacional y bienestar ocupacional. De tal manera, el impacto potencial del estudio es significativo, puede influir directamente en políticas locales relacionadas con salud ocupacional en el sindicato de choferes de Saquisilí. En Ecuador existen regulaciones para abordar estos riesgos pero aún hay brechas importantes entre teoría y práctica, por lo que con los resultados se contribuye con el cierre de esas brechas mediante recomendaciones basadas en evidencia empírica localizada.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales tienen un alcance en aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales en el entorno laboral, y las condiciones que pueden afectar la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Entre los factores se incluyen la carga de trabajo, el control sobre las tareas, las relaciones con compañeros y superiores, así como el apoyo social percibido en el lugar de trabajo.

En concordancia con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) los riesgos psicosociales "surgen de la interacción entre el contenido del trabajo, la organización y la gestión, y las condiciones ambientales, por un lado, y las competencias y necesidades del trabajador, por otro." Estos factores pueden tener un impacto negativo en la salud del trabajador, tanto física como psicológica

El análisis integral de los riesgos psicosociales tiene un efecto potencial en la conceptualización de los mismos. Así, las Directivas ILO-OSH 2001 se desprende la definición de lesiones, dolencias y enfermedades relación con el trabajo a los efectos negativos en la salud de una exposición al trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

En este punto resulta primordial establecer la diferencia entre factores psicosociales y riesgos psicosociales; así, Rubio y Gómez (2018) manifiestan que los factores psicosociales se conciben como las condiciones del trabajo que al interrelacionarse con las condiciones del ambiente del trabajador y sus experiencias pueden afectar su salud, calidad de vida o bienestar; por lo cual, estos factores pueden ser factores protectores o factores de riesgo (riesgos psicosociales).

Autores señalan que los factores protectores equivalen a características detectables que potencializan el desarrollo, fortalecen y mejoran la salud lo cual disminuye los factores de riesgo, mientras que estos últimos equivalen a las

condiciones ambientales del trabajo que pueden ser agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, características de la organización y procesos y relaciones interpersonales que afectan la salud y desempeño del personal laboral.

Ahora bien, se contextualiza que los riesgos psicosociales, conforme el Comité mixto de la OIT-OMS (1984, como se citó en Gutiérrez y Vilorio, 2014) se conciben como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. También las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en su salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El riesgo psicosocial laboral equivale al hecho, acontecimiento, situación o estado a causa de la organización de trabajo y tiene la alta probabilidad de afectar la salud del trabajador con consecuencias importantes; tal como señala Giner (2012). De otro modo y tal como señala el autor, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos o estados del organismo (empleador) con una alta probabilidad de afectar al trabajador. Finalmente, para Jessop y Stein, en 1985 los factores psicosociales deben entenderse como los aspectos relacionados al trabajo, la organización, la gestión laboral y el contexto social.

La evolución de los riesgos Psicosociales dentro del ámbito laboral a exposición del trabajador a factores que influyen en su desempeño y salud física y mental ha estado presente a lo largo de los tiempos, sin embargo, según Montoya (2021) el estudio del riesgo psicosocial como tal se remonta al siglo XX a partir de la necesidad de los Estados de atribuir mayor importancia a los trabajos de pequeñas y medianas empresas con un objetivo normativo que refuerce la prevención de lo que se entiende como riesgo.

Así, en la década de los 80 se realiza el interés para conceptualizar los riesgos psicosociales y los efectos que estos pudieran acarrear tanto para el trabajador como para la organización. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984

expidió el documento denominado “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, el cual se orienta a constatar que la problemática vinculada a los riesgos psicosociales data a los años 70 cuando se refleja la necesidad de un llamado por parte de la Asamblea Mundial de la Salud no solo para su documentación sino para identificar los efectos que traen consigo dichos riesgos.

En 1988 la OIT delega elaboración de un segundo documento titulado Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, el cual menciona como punto central que los factores psicosociales se derivan de dos aspectos: 1) la experiencia y 2) la experiencia que puedan tener los trabajadores; los cuales afectan el desarrollo en la actividad laboral, que facilita un protagonismo relevante al trabajador.

La OIT (1998) a través de la tercera edición de la Enciclopedia de la salud y seguridad en el trabajo, la cual se orienta a la difusión sobre los conocimientos de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención como la herramienta más eficaz en la lucha contra los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

1.2. Tipos de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales que tienen el potencial de causar daño a la salud mental, física y social de los empleados. Existen varios riesgos psicosociales que deben ser tomados en cuenta como el estrés laboral, el conflicto familia/trabajo, violencia laboral, trabajo emocional, síndrome del *burnout*.

El estrés laboral es una respuesta física, mental y emocional que ocurre cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del empleado para manejarlas de manera efectiva. Desde el punto de vista de Vallejo (2022) El estrés laboral es una de las formas más comunes de estrés, la cual puede surgir por una variedad de factores, los cuales destacan la presión excesiva para cumplir con plazos y realizar actividades que demandan más tiempo y dedicación, una carga de trabajo alta la

cual explota la capacidad de los trabajadores, falta de control sobre las tareas, conflictos interpersonales, incertidumbre sobre el rol laboral, y preocupaciones relacionadas con la seguridad del empleo.

El estrés laboral puede originarse por diversas causas. Buitrago menciona a la sobre carga de trabajo dentro de las que se destacan, la misma que ocurre cuando la cantidad de tareas asignadas supera la capacidad del trabajador para completarlas en el tiempo disponible. Otra causa común es la ambigüedad de rol, donde la falta de claridad en las expectativas y responsabilidades del puesto genera confusión y ansiedad (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Así como también, Echeverría (2017) menciona el conflicto familia- trabajo como otro tipo de riesgo psicosocial. El conflicto entre la familia y el trabajo es un riesgo psicosocial que surge cuando las demandas y responsabilidades del trabajo interfieren con las obligaciones y necesidades de la vida familiar, o viceversa. Este tipo de conflicto puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional y físico de los empleados, así como en su desempeño laboral y satisfacción personal.

Adicionalmente, Paredes (2018) incluye la violencia laboral como otro riesgo. La violencia laboral es un riesgo psicosocial significativo que se refiere a cualquier acción, incidente o comportamiento en el lugar de trabajo que implique abuso, amenazas o agresión física, verbal o psicológica contra los empleados. Este tipo de violencia puede provenir de compañeros de trabajo, supervisores, subordinados o incluso clientes, y tiene un impacto devastador en el bienestar y la salud de los empleados, así como en el clima laboral y la productividad de la organización.

Tipos de riesgos psicosociales en relación al sindicato de choferes

En relación al estrés laboral, dentro del sindicato de choferes se podría evidenciar una cantidad elevada de este riesgo, los conductores se encuentran sometidos bajo presión al tener que cumplir sus recorridos dentro del el tiempo establecido, así como también cumplir la meta de pasajeros los pone en una situación estresante para los mismos.

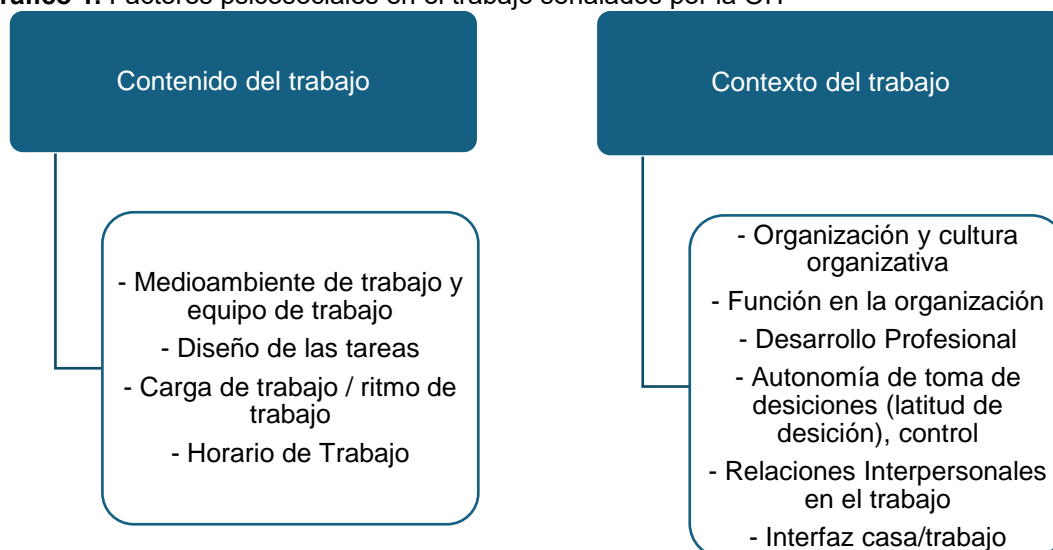
Por otro lado, el conflicto trabajo-familia es considerada otro importante riesgo con los choferes, al ausentarse de manera repentina y prolongada, los mismo confrontan problemas familiares por ausentismo en el hogar, presencia en acontecimientos importantes o conflictos maritales. Al afrontar este tipo de inconvenientes, los trabajadores presentan un menor rendimiento dentro del área de trabajo por el hecho de la necesidad de resolver sus problemas personales.

Como último riesgo al analizarse dentro de este sindicato es la violencia. A pesar de que no es un factor común, existen casos en los que los trabajadores son violentados por supervisores, al vulnerar sus derechos y solicitar actividades que no están dentro de su campo; compañeros de trabajo, los mismo que suelen recorrer las mismas rutas y disminuir los pasajeros o los clientes, en este caso pasajeros. Los choferes están expuestas a enfrentar violencia de parte de sus clientes tanto verbal, emocional o física en el peor de los casos llegar a la muerte.

Factores e indicadores de los riesgos psicosociales

Los factores psicosociales dentro del ámbito la interacción entre elementos organizacionales y del trabajo, así como de las características individuales con consecuencias en las personas y en la organización ya sean positivas o negativas (Martínez-Mejía, 2022). En tal contexto, a partir de la OIT (2016) Martínez (2023) expone los principales factores psicosociales presentes en el ámbito laboral, los cuales se exponen de la siguiente manera:

Gráfico 1. Factores psicosociales en el trabajo señalados por la OIT



Fuente: Elaborado a partir de Martínez (2023) y OIT (2016)

A partir de lo expuesto, el mencionado autor también expone un espectro bidireccional que pueden tener las manifestaciones de los factores psicosociales en el trabajo, tanto hacia los riesgos como hacia la protección psicosocial.

1.3. Causas y consecuencias de los riesgos psicosociales

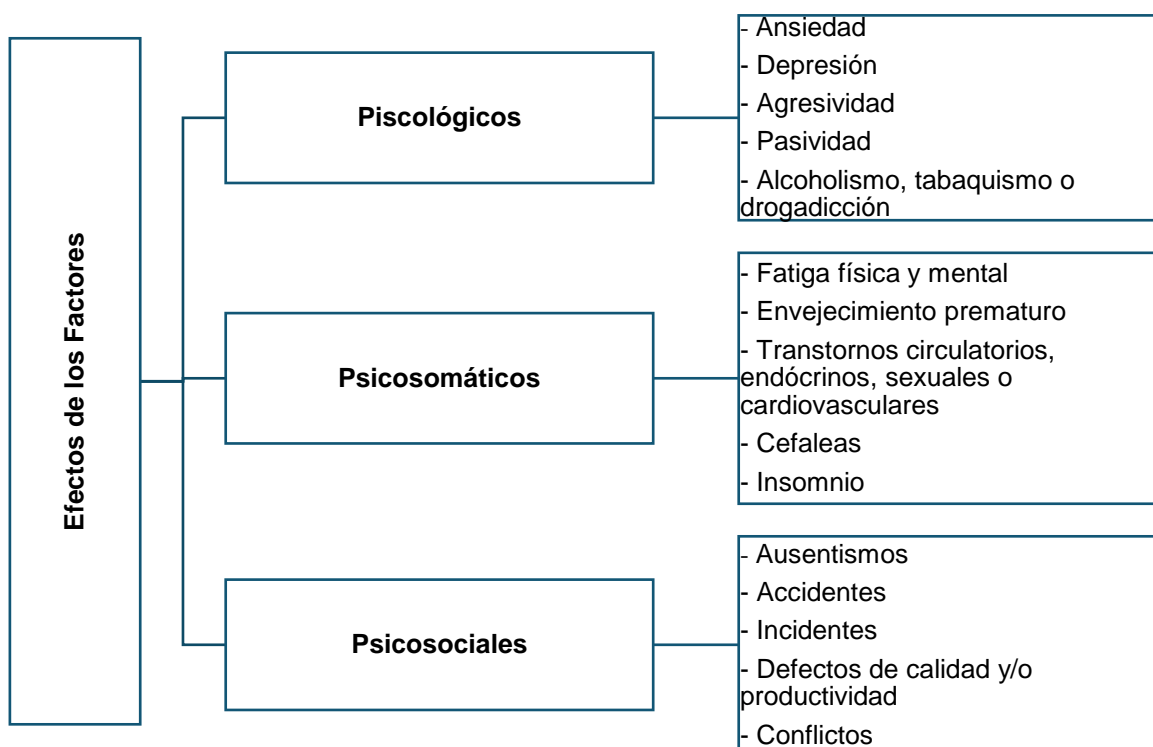
Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se han convertido en una preocupación creciente para organizaciones de todo el mundo, así como también para los empleadores, afectan no solo la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también el desempeño y la productividad de las empresas. Estos riesgos son el resultado de una compleja interacción entre factores relacionados con la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. La identificación y comprensión de las causas de estos riesgos son esenciales para implementar estrategias efectivas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Las principales causas de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral incluyen una carga de trabajo excesiva la cual produce una decadencia en el rendimiento de los trabajadores, el mismo que genera estrés debido a las demandas desbordantes y expectativas poco realistas. Por otro lado, la falta de control o autonomía sobre

las tareas también es un factor clave, cuando los empleados no pueden influir en cómo realizan su trabajo, experimentan frustración y agotamiento emocional (Espeleta, 2015).

Otro factor relevante es la ambigüedad o conflicto de roles, que ocurre cuando las responsabilidades laborales no están claramente definidas, lo cual genera confusión y tensión. Los trabajadores al afrontar esta situación, se ven forzados a elaborar actividades que no les competen y por lo tanto su desgaste es excesivo. La mala comunicación organizacional afecta la coordinación y colaboración entre los trabajadores, mientras que la falta de apoyo social de compañeros y superiores genera un sentimiento de aislamiento. Además, un entorno laboral inseguro o peligroso aumenta el estrés y la preocupación por accidentes, y la inseguridad laboral debido a la posibilidad de despidos o cambios organizativos genera incertidumbre y ansiedad en los empleados (María et al., 2022).

Los riesgos psicosociales generan consecuencias en el ámbito laboral, para mayor comprensión se exponen los efectos de los riesgos psicosociales de la siguiente manera:

Gráfico 2. Efectos de los Factores Psicosociales

Fuente: Elaborado a partir de Raffo, Ráez y Cachay (2013, p. 9)

En análisis de lo mencionado, es palpable que un trabajador expuesto a cualquier tipo de riesgo psicosocial está expuesto a enfermarse con frecuencia, presentar una carencia o nula motivación, disminuir su productividad y reflejar falta de seguridad dentro del entorno de trabajo, lo cual influye y repercute únicamente a nivel personal sino se proyecta negativamente en el enfoque de existencia marcado por la empresa u organización.

Las causas mencionadas pueden desencadenar diversas consecuencias negativas tanto para la salud de los trabajadores como para el rendimiento de la organización. Rodríguez Carvajal y Rivas Hermosilla (2011) exponen que la ansiedad y la depresión son comunes cuando la sobrecarga de trabajo y la inseguridad laboral superan la capacidad de afrontamiento de los empleados, lo que también contribuye a un mayor ausentismo. La agresividad y los conflictos interpersonales suelen surgir cuando la falta de control o la comunicación deficiente generan frustración y tensiones entre colegas.

A nivel organizativo, los riesgos psicosociales pueden resultar en un aumento de los accidentes e incidentes laborales debido a la pérdida de concentración y al deterioro de las condiciones de seguridad. Finalmente, se observa una disminución en la calidad y productividad del trabajo, con errores y defectos que afectan el desempeño de la empresa, además de agravar el clima laboral y las relaciones entre empleados. La última causa bastante común y más preocupante dentro del ámbito laboral es el síndrome del Burnout, también conocido como el síndrome de desgaste profesional.

Este estado de agotamiento físico, emocional y mental es causado por un estrés crónico en el entorno laboral, el cual afecta el desarrollo personal, emocional y laboral en los trabajadores. Martínez Pérez (2010) argumenta que existe un consenso general en que el síndrome de Burnout es una reacción al estrés predominante en el entorno laboral, el cual se acumula a lo largo del tiempo, y que genera efectos adversos tanto a nivel personal como organizacional. Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de logro personal (Zambrano, 2020). Además, se reconoce sus características particulares cuando se trabaja directamente con pacientes con alta dependencia o estudiantes con conductas problemáticas.

El síndrome de burnout se compone de tres dimensiones clave, el agotamiento emocional como la primera, que refleja el estrés individual y se caracteriza por una sensación de sobrecarga y falta de recursos emocionales y físicos, lo que genera fatiga y desmotivación frente a las tareas diarias. Esta situación suele estar relacionada con exceso de trabajo y conflictos interpersonales. La segunda dimensión es la despersonalización o cinismo, que involucra actitudes de apatía y distanciamiento hacia el trabajo como respuesta al agotamiento emocional.

Lo anterior reduce el idealismo y el rendimiento, lo cual afecta negativamente las relaciones laborales. Finalmente, la falta de realización personal representa la autoevaluación negativa del individuo, quien siente incompetencia, falta de logros y baja productividad, agravada por la falta de apoyo, recursos laborales u

oportunidades de desarrollo, lo que lleva a cuestionar su profesión y vocación (Baldeón Dávila et al., 2023).

1.4. Evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral

Evaluar los riesgos psicosociales es, como cualquier otra evaluación de riesgos, un proceso que implica una serie de etapas sucesivas e interconectadas. Para realizar una evaluación de riesgos psicosociales, es necesario tener en cuenta ciertos criterios generales aplicables a cualquier evaluación, que están relacionados con las unidades de análisis, la población trabajadora a evaluar, el método de evaluación y el trabajo de campo (Berral García et al., 2010). Evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo implica identificar, analizar y controlar factores que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados.

Las variables necesarias para tomar en cuenta para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo son las siguientes: Factores menciona que la carga de trabajo es una variable potencial para evaluar los riesgos psicosociales. La carga de trabajo se refiere al volumen y la complejidad de las tareas asignadas a un empleado, así como a las demandas de tiempo y esfuerzo requeridas para cumplir con dichas tareas. La carga de trabajo es un factor de riesgo psicosocial debido a su impacto directo en la salud mental y el bienestar de los empleados.

Por otro lado, Nogareda y Almodóvar Molina (2003) resaltan al control sobre el trabajo, el mismo es una variable clave para evaluar los riesgos psicosociales, se refiere al grado de autonomía y capacidad de decisión que tienen los empleados en la planificación y ejecución de sus tareas laborales. Un bajo nivel de control puede generar sentimientos de impotencia, frustración y estrés, los empleados pueden sentirse obligados a cumplir con las expectativas sin tener la posibilidad de influir en cómo se realiza su trabajo. A su vez, cuando los trabajadores tienen un alto nivel de control, es decir, pueden tomar decisiones sobre su ritmo de trabajo, la organización de sus tareas y la resolución de problemas, suelen experimentar una mayor satisfacción laboral y un menor riesgo de desarrollar problemas de salud mental.

Nogareda y Almodovar Molina (2003) también consideran el apoyo social dentro de las variables expuestas. El apoyo social se considera fundamental para evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, se refiere a la calidad de las relaciones y al nivel de respaldo que los empleados reciben de sus colegas y supervisores. Un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten apoyados y valorados por su equipo tiende a disminuir el estrés, mejorar la motivación y fomentar el bienestar emocional.

El apoyo social abarca tanto el apoyo emocional, como la empatía y comprensión ante dificultades laborales o personales, como el apoyo práctico, que implica la colaboración en la resolución de tareas y problemas. La carencia de apoyo social puede aumentar la sensación de aislamiento, provocar conflictos interpersonales y contribuir a la aparición de problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión. La claridad del rol es una variable crucial considerada por Del Cubo et al. (2016), la misma evalúa los riesgos psicosociales en el entorno laboral, esta se refiere a la precisión y comprensión que los empleados tienen sobre sus responsabilidades, expectativas y objetivos en el trabajo.

Cuando los roles están claramente definidos, los empleados saben exactamente qué se espera de ellos, lo que reduce la incertidumbre y el estrés asociado con la ambigüedad o la duplicidad de tareas. La confederación de Empresarios de Málaga (2013) ratifica que la falta de claridad de rol puede generar confusión, errores, frustración y conflictos interpersonales, además de aumentar la carga mental y el riesgo de burnout. La evaluación de roles clarifica las áreas y reduce las incertidumbres o contradicciones en sus funciones.

La relación entre el trabajo y la vida personal es una variable clave en la evaluación de riesgos psicosociales, se refiere al equilibrio que los empleados logran entre sus responsabilidades laborales y su tiempo personal. De acuerdo con Moreno Jiménez en el 2011, un desequilibrio en esta relación, donde el trabajo invade excesivamente la vida privada, puede conducir a altos niveles de estrés, agotamiento y conflictos familiares, afecta negativamente tanto la salud mental como física de los empleados. La falta de tiempo para el descanso, el ocio y las

relaciones personales generan una sensación de sobrecarga y reducir la satisfacción general con la vida.

La evaluación de esta relación en el entorno laboral permite identificar factores que puedan causar un desequilibrio, y facilita la implementación de políticas que promuevan un mejor balance, como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y el respeto por los límites entre el trabajo. Los indicadores de salud son una variable clave para evaluar los riesgos psicosociales, proporcionan datos objetivos sobre el impacto que el entorno laboral tiene en la salud física y mental de los empleados.

Estos indicadores incluyen tasas de absentismo, niveles de rotación de personal, incidencias de enfermedades relacionadas con el estrés, y reportes de síntomas como ansiedad, depresión o fatiga crónica. Un aumento en estos indicadores señala que existen factores psicosociales adversos en el lugar de trabajo, como una carga de trabajo excesiva, falta de apoyo social, o un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. La evaluación de estos indicadores permite identificar áreas problemáticas que requieren intervención a través de programas de bienestar.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación se fundamenta en un paradigma postpositivista, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo, de corte transversal y modalidad de campo. Asimismo, la metodología utilizada en este perfil describe los diferentes riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral, específicamente dentro del sindicato de choferes ubicado en Saquisilí.

2.1. Paradigma, modalidad y alcance de la investigación

El paradigma postpositivista sostiene que, aunque la realidad puede ser estudiada de manera objetiva, el conocimiento científico está siempre sujeto a errores y limitaciones. Valero (2018) expone que, a diferencia del positivismo clásico, el postpositivismo reconoce que toda observación y recolección de datos puede verse influenciada por factores contextuales y por la interpretación del investigador. Este paradigma promueve el uso de métodos rigurosos que minimicen el sesgo, pero acepta que alcanzar una verdad absoluta es prácticamente imposible; en cambio, busca comprender y explicar los fenómenos con base en la evidencia disponible y con la conciencia de sus limitaciones.

Por otro lado en investigaciones sociales, Altamirano y Meléndez (2021) señalan que el postpositivismo se enfoca en analizar el contexto y los factores que pueden afectar la realidad estudiada, reconociendo que el conocimiento es una construcción influenciada tanto por datos objetivos como por factores subjetivos. Aplicado al tema de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral de los choferes del Sindicato del Cantón Saquisilí, el paradigma postpositivista permite abordar el análisis de manera crítica y reflexiva.

Al estudiar fenómenos como el estrés laboral, la carga de trabajo y la percepción de apoyo organizacional, el enfoque postpositivista reconoce que estas experiencias no son solo cifras o datos cuantificables, sino percepciones que dependen de la situación de cada individuo y del entorno en el que opera. Esto significa que los resultados obtenidos a través de encuestas y análisis cuantitativos deben interpretarse en el contexto de las características laborales y las

experiencias únicas de los choferes del sindicato, lo que permitió un entendimiento más profundo y contextualizado de los factores psicosociales que afectan su calidad de vida laboral.

La investigación sigue una modalidad cuantitativa, se analizarán los principales elementos que constituyen los factores de riesgo psicosocial. El enfoque cuantitativo en esta investigación sobre los riesgos psicosociales se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para comprender la frecuencia, intensidad y patrones de estos riesgos en el ambiente laboral de los choferes del Sindicato del Cantón Saquisilí. Un enfoque cuantitativo recolecta, evalúa, verifica y sintetiza de manera sistemática resultados con la finalidad de obtener conclusiones validas sobre un tema específico (Monje Álvarez, 2011).

El enfoque cuantitativo busca establecer una relación cause y efecto entre variables de este problema social, la estadística ayuda a identificar la realidad en la sociedad de este problema en común del ámbito laboral. La misma es comprendida como la encargada de recoger y analizar datos cuantitativos sobre las diferentes variables que afectan un problema (Venegas et al., 2023). A través de la aplicación de una encuesta estructurado, con escalas de evaluación como la de Likert, se obtendrán mediciones precisas que reflejan las percepciones de los trabajadores en relación con distintos factores psicosociales, tales como el nivel de estrés, la carga de trabajo y el apoyo percibido en su entorno laboral.

De acuerdo con Calle Mollo (2023) este enfoque permite realizar un análisis estadístico de los datos, lo cual facilita la identificación de patrones y relaciones entre variables como la antigüedad laboral, las horas de trabajo y los niveles de estrés percibido. Además, el uso de técnicas cuantitativas como el cálculo de porcentajes, medias y análisis de correlación proporciona una comprensión objetiva y generalizable de los riesgos, lo que fortalece la validez de los resultados y permite tomar decisiones informadas en función de las cifras obtenidas. El enfoque cuantitativo, por lo tanto, ofrece una visión clara y estructurada de los factores psicosociales, lo cual es esencial para formular recomendaciones prácticas que puedan reducir estos riesgos en el entorno laboral de los conductores.

El diseño de investigación empleado en este estudio es de tipo no experimental, lo que significa que no se manipulan deliberadamente las variables del entorno laboral de los participantes, sino que se recopila información sobre su estado actual tal como ocurre naturalmente. Este enfoque es apropiado para la temática de los riesgos psicosociales, permite observar y analizar las percepciones de los trabajadores sin alterar las condiciones laborales. De acuerdo con Ramos-Galarza (2021) al utilizar un diseño no experimental, se busca describir y analizar fenómenos en su contexto real, ofreciendo una visión precisa sobre la prevalencia e impacto de los riesgos psicosociales en el sindicato estudiado.

Los datos se obtuvieron mediante una encuesta validada por el Ministerio del Trabajo, lo que asegura la fiabilidad del instrumento y facilita el análisis de cada dimensión psicosocial evaluada. Este diseño se centra en explorar las relaciones entre las variables estudiadas, como la carga laboral, el clima organizacional y el equilibrio trabajo-familia, sin la necesidad de intervención directa, lo cual contribuye así al entendimiento integral de los factores que afectan el bienestar laboral (Alban et al., 2020).

La presente investigación se clasifica como una investigación descriptiva, su objetivo principal es observar, recolectar y analizar datos que reflejen las percepciones de los choferes del Sindicato del Cantón Saquisilí sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos en su entorno laboral. Una investigación descriptiva busca detallar y clasificar características de una situación o fenómeno sin intervenir ni manipular las variables involucradas. En este caso, el objetivo es describir la experiencia real de la población, mas no interpretar, los resultados se mantienen semejantes a los datos recopilados (Alban et al., 2020).

En este caso, la investigación se centra en identificar y medir aspectos como el nivel de estrés, la carga de trabajo, y el apoyo percibido en el ambiente de trabajo, se describe de manera sistemática y detallada cómo se presentan estos factores entre los choferes. La investigación descriptiva es adecuada, permite establecer una base de datos objetiva y clara, facilitando la visualización de tendencias y patrones en la percepción de los riesgos psicosociales. Fernando et al. (1927)

menciona que a diferencia de un estudio de caso, que se enfoca en analizar en profundidad un solo caso o grupo específico, el estudio descriptivo tiene como fin recolectar información generalizable dentro de un contexto amplio, para una mayor comprensión de los riesgos que afectan a todos los integrantes del sindicato (Martínez & González, 2023).

Este enfoque posibilita, además, obtener estadísticas representativas, mediante la aplicación de encuestas a toda la población de 68 choferes, lo cual proporciona una visión generalizable de sus condiciones psicosociales. Al emplear un enfoque descriptivo, esta investigación no solo enumera los riesgos y factores psicosociales presentes en el trabajo de los choferes, sino que también clasifica y cuantifica su presencia, se ofrece una base sólida para futuras intervenciones orientadas a mejorar las condiciones laborales.

El diseño de corte transversal es adecuado para esta investigación sobre los riesgos psicosociales en los choferes del Sindicato del Cantón Saquisilí, permite capturar una la situación actual en un solo momento (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Así como también Vega et al. (2021) explica que al aplicar una encuesta en línea, se pueden recolectar datos relevantes de forma rápida y eficiente sobre la percepción de los choferes en cuanto a factores como el estrés, la carga de trabajo y el apoyo organizacional.

Lo anterior resulta ideal para estudios descriptivos, donde el objetivo es analizar y describir características de una población en un punto específico del tiempo, sin realizar un seguimiento longitudinal. Además, el corte transversal permite identificar tendencias generales y posibles áreas de intervención en el ambiente laboral, lo que es fundamental para proponer mejoras que puedan beneficiar a los trabajadores en su situación actual.

La modalidad de investigación que se ajusta a este estudio es la investigación de campo. Esto se debe a que el estudio se realiza en el contexto real de los choferes del Sindicato del Cantón Saquisilí, se permite recolectar datos directamente de los trabajadores en su propio ambiente laboral. De acuerdo con Ramírez et al. (2011),

la investigación de campo implica acercarse al lugar donde ocurre el fenómeno estudiado para obtener datos primarios y en tiempo real, se captura así las condiciones y percepciones actuales de los choferes sobre los riesgos psicosociales.

En esta modalidad, el investigador utiliza herramientas como encuestas o cuestionarios aplicados de forma online a los participantes, se obtiene información específica y relevante sobre las experiencias laborales de los choferes. Además, al realizarse en el entorno natural de los participantes, esta modalidad permite observar características y condiciones que de otro modo podrían pasar desapercibidas en un contexto más controlado o experimental. Así, la modalidad de investigación de campo resulta clave para describir y analizar de manera precisa los factores psicosociales que influyen en el trabajo de los choferes del sindicato, al brindar datos auténticos y representativos que reflejan la realidad de su ambiente laboral.

Se emplearán herramientas de recolección de datos que permitan obtener información relevante y realizar un análisis detallado de los resultados. Estas herramientas posibilitarán identificar las causas del comportamiento y las manifestaciones de los socios del sindicato de choferes profesionales del cantón Saquisilí, favoreciendo la comprensión del problema planteado y proponer soluciones a la situación en el sindicato de choferes profesionales.

Se llevará a cabo una medición controlada, se pondrá especial atención en la obtención de resultados concluyentes. Se emplearán instrumentos de medición estandarizados, como el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, los cuales proporcionarán resultados útiles para identificar los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica de recolección de información será el test Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo (2018), cuyo

cuestionario es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud.

Técnicas recolección de la información

La recolección de datos para esta investigación se realizó a través de una encuesta. Desde el punto de vista de Avila et al. (2020), una encuesta es una técnica de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información específica de un grupo de personas. Estas preguntas pueden ser de diversos tipos (por ejemplo, de opción múltiple, escala de acuerdo, abiertas) y suelen estar orientadas a recoger las opiniones, percepciones, experiencias o conocimientos de los participantes sobre un tema particular.

La misma se realizó en línea se utilizó la plataforma *Google Forms*, la cual fue completada por los choferes del sindicato. La encuesta incluyó preguntas estructuradas en torno a cada uno de los riesgos psicosociales identificados, así obtener información detallada sobre la percepción de los trabajadores respecto a estos factores en su entorno laboral. Este instrumento de evaluación fue obtenido del Ministerio de Trabajo (2018), lo que garantiza su validez como herramienta aprobada para la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

El objetivo de este cuestionario es evaluar e identificar los riesgos psicosociales que afectan el desarrollo laboral de personas naturales o jurídicas con la finalidad de prevenir o disminuir conflictos dentro del ambiente laboral, acorde con los expuesto por el Ministerio del Trabajo (MDT, 2018). Al utilizar una encuesta validada y estructurada, se asegura la precisión y fiabilidad de los datos recolectados, para una interpretación fundamentada y alineada con los estándares oficiales de evaluación psicosocial. La recopilación de información se realizó a través de una suma global de datos, es decir el resultado total de la encuesta. Así como también, se analizó cada variable (riesgo psicosocial) y el nivel de incidencia en los choferes del sindicato. Los puntajes obtenidos fueron clasificados por el nivel de riesgo; alto, medio y bajo.

Técnicas para el procesamiento de la información

Para el análisis de los datos obtenidos en esta investigación, se emplearon los softwares Excel, los cuales facilitará la organización y el procesamiento de la información recolectada en la encuesta. En el aspecto cuantitativo, Excel se utilizará para calcular porcentajes y promedios, lo que brindará una visión numérica de cada riesgo psicosocial evaluado. Por otro lado, el análisis cuantitativo se centró en identificar patrones y tendencias en las respuestas, lo cual ayudó a captar las experiencias y percepciones comunes entre los choferes en relación con cada riesgo psicosocial. De esta manera, el empleo de estos métodos y herramientas permitió obtener una interpretación integral de los datos, se combinó el análisis numérico y descriptivo para ofrecer una comprensión detallada de los riesgos psicosociales en el entorno laboral estudiado.

2.2. Instrumentos

Para mantener la confidencialidad de las y los encuestados, se siguió el proceso ético de la institución en base a la aplicación de los siguientes documentos: Carta de consentimiento informado (ver anexo 1) y Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales Ministerio del trabajo (2018) (ver anexo 2).

- **Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales**

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales está orientado a personas naturales, jurídicas y organizaciones tanto públicas como privadas con más de 10 empleados o servidores. Aunque el Ministerio del Trabajo recomienda utilizar este cuestionario, su aplicación no es obligatoria para llevar a cabo la evaluación. En Ecuador, con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor para proporcionar un

diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. El Ministerio del Trabajo (2018) en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta.

La encuesta de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo de Ecuador es una herramienta que evalúa factores psicosociales en el entorno laboral para identificar posibles situaciones que afecten la salud y bienestar de los trabajadores. Esta encuesta fue desarrollada en colaboración con universidades, empleadores y trabajadores para garantizar que el cuestionario sea representativo y relevante para el contexto ecuatoriano.

El cuestionario está compuesto por 58 ítems divididos en 8 dimensiones principales, entre ellas: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, además de otros factores importantes relacionados con el acoso laboral, discriminación, y adicción al trabajo. Cada dimensión incluye preguntas específicas que buscan evaluar la percepción de los empleados en relación con cada riesgo y su impacto en el desempeño laboral y la satisfacción personal.

1. Carga y ritmo de trabajo: examina la cantidad y velocidad de trabajo asignado.

Cuanta con 3 ítems y esta dimensión considera aspectos como la cantidad de trabajo que se asigna y la frecuencia con que se presentan tareas con plazos ajustados. Los ítems analizan si los empleados sienten que las exigencias de su trabajo son excesivas o si el ritmo al que deben realizar sus actividades supera sus capacidades, lo cual puede llevar al agotamiento.

- 2. Desempeño de rol y autonomía:** mide la claridad de las tareas y el control que el empleado tiene sobre su trabajo.

Aquí se examina la claridad en la asignación de roles, es decir, si los empleados tienen claramente definidas sus responsabilidades y conocen lo que se espera de ellos. También se evalúa la autonomía, se exploró el grado de control y libertad que los empleados tienen para tomar decisiones en su rol, lo cual es fundamental para la satisfacción laboral y el sentido de responsabilidad.

- 3. Clima laboral y apoyo social:** explora las relaciones con colegas y superiores y el ambiente de trabajo.

Esta dimensión evalúa la calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo y con los supervisores, así como el nivel de apoyo disponible. Los ítems incluyen preguntas sobre la percepción de un ambiente laboral positivo, el apoyo emocional y técnico que pueden recibir, y la cohesión en el equipo, factores clave para prevenir el estrés laboral.

- 4. Interfaz trabajo-familia:** evalúa cómo el trabajo afecta la vida personal del empleado.

Los ítems en esta dimensión analizan cómo el trabajo afecta la vida personal y familiar de los empleados, para evaluar aspectos como la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, y si el trabajo invade el tiempo personal. El equilibrio entre trabajo y vida personal es esencial para evitar el desgaste y la fatiga crónica.

- 5. Organización del tiempo de trabajo:** analiza horarios, turnos y descansos.

Esta dimensión se centra en cómo están organizados los horarios laborales, si los empleados tienen tiempo suficiente para descansar, y si hay flexibilidad en los turnos y tiempos de descanso. Los ítems incluyen preguntas sobre la posibilidad de tomarse pausas adecuadas y la previsibilidad de los horarios.

6. Liderazgo y organización: mide la percepción de la gestión y el estilo de liderazgo.

Aquí se evalúan las percepciones sobre el estilo de liderazgo y la gestión de la organización. Los ítems exploran si los trabajadores consideran que sus superiores ofrecen un liderazgo justo, apoyo adecuado, y si promueven una comunicación abierta y transparente. Un liderazgo deficiente puede contribuir al estrés y a la insatisfacción laboral.

7. Condiciones laborales: evalúa aspectos físicos y materiales del entorno.

Esta dimensión analiza el entorno físico de trabajo, para incluir factores como iluminación, ruido, ventilación y ergonomía. Los ítems evalúan si el ambiente físico es adecuado y cómodo para el trabajo, condiciones inadecuadas pueden afectar la salud física y psicológica de los empleados.

8. Desarrollo personal y participación: explora las oportunidades de desarrollo profesional y la participación en decisiones laborales.

Los ítems en esta dimensión miden si los empleados tienen acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo, y si pueden participar en la toma de decisiones que afectan su trabajo. Un entorno que fomente el crecimiento y permita a los empleados opinar sobre su labor suele mejorar el compromiso y la motivación.

En la encuesta de riesgos psicosociales, se aplica una escala de Likert para medir el grado de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con cada dimensión evaluada. Generalmente, esta escala va de valores como "nunca" a "siempre" o de "muy en desacuerdo" a "muy de acuerdo." Cada valor numérico asignado permite evaluar la intensidad de las percepciones o experiencias de los trabajadores sobre aspectos específicos, como carga laboral o clima organizacional. Los datos cuantitativos obtenidos se analizan en conjunto para identificar tendencias y niveles de riesgo en cada dimensión.

En este contexto 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:

Tabla 1. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

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

Fuente: Obtenido del Ministerio de Trabajo (2018)

- **Análisis del Alfa de Cronbach y la Fiabilidad del Instrumento**

El Alfa de Cronbach es una medida de la consistencia interna de un cuestionario, que indica el grado en que los ítems de una dimensión están correlacionados entre sí. En este sentido, un Alfa de Cronbach alto sugiere que los ítems de una dimensión están medidos al mismo constructo de manera consistente. A continuación, se presenta un análisis detallado de la fiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación, según los resultados obtenidos en el Alfa de Cronbach para cada una de las dimensiones evaluadas.

El coeficiente Alfa de Cronbach es un indicador que evalúa la fiabilidad interna de una escala, donde valores más cercanos a 1 reflejan una mayor consistencia en las respuestas de los ítems del cuestionario. Un valor de 0,7 o superior se considera aceptable para garantizar la fiabilidad del instrumento. Al analizar las dimensiones por separado, los valores oscilaron entre 0,806 y 0,904, lo que indica un alto nivel de confiabilidad en cada una de las 8 dimensiones evaluadas. Además, se confirmó que todos los ítems presentan correlaciones superiores a 0,30, lo que certifica así su capacidad para medir los riesgos psicosociales. Estos resultados permiten concluir que el cuestionario es una herramienta confiable y válida, adecuada para la evaluación de los riesgos psicosociales en el contexto laboral.

Tabla 2. Alfa de Cronbach general del instrumento en la presente investigación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.967	58

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

El análisis de fiabilidad del instrumento en la recolección de información de esta investigación arroja un Alfa de Cronbach de 0,966 con un total de 58 elementos evaluados. Este valor indica un nivel de confiabilidad excelente, se encuentra muy cercano a 1, lo que demuestra una alta consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Un Alfa de Cronbach superior a 0,9 sugiere que los ítems están altamente correlacionados, es decir, miden de manera homogénea la variable de interés, en este caso, los riesgos psicosociales.

Estos resultados respaldan la fiabilidad del instrumento utilizado, mediante el mismo se comprueba que es adecuado para la evaluación del fenómeno estudiado, pues los datos obtenidos reflejan una medición precisa y consistente de los riesgos en la población analizada. Del mismo modo, se analizaron los índices de confiabilidad de cada dimensión del instrumento a fin de garantizar los resultados de esta investigación.

Tabla 3. Análisis de la fiabilidad del instrumento por dimensión

Dimensión	Alfa de Cronbach
Carga y ritmo del trabajo	0,712
Desarrollo de competencias	0,672
Liderazgo	0,878
Margen de acción y control	0,749
Organización del trabajo	0,805
Recuperación	0,849
Soporte y apoyo	0,815
Otros puntos importantes	0,942

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Como se observa en la tabla anterior, la dimensión de carga y ritmo del trabajo presenta un Alfa de Cronbach de 0.712; la dimensión de desarrollo de competencias obtuvo un $a=0.672$, la dimensión de liderazgo un $a=0.878$, la dimensión de margen de acción y control un $a=0.749$, la dimensión de organización del trabajo un $a=0.805$, la dimensión de recuperación un $a=0.849$, la dimensión de soporte y apoyo un $a=0.815$ y, finalmente, la dimensión de otros puntos importantes posee un $a=0.942$. Estos valores reflejan un índice de confiabilidad aceptable.

Estos valores destacan la consistencia interna global del instrumento, lo que demuestra que los ítems en conjunto están medidos de manera efectiva los riesgos psicosociales en el contexto del sindicato de choferes. La alta fiabilidad de esta dimensión valida el uso del instrumento para evaluar los riesgos psicosociales de manera confiable. No se necesitan cambios, los ítems han sido eficaces para medir este importante aspecto de la salud laboral.

En resumen, el Alfa de Cronbach del instrumento utilizado en esta investigación muestra en su mayoría una buena y excelente fiabilidad en las dimensiones evaluadas. Las dimensiones de liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, y riesgos psicosociales son particularmente consistentes, lo que asegura que los datos obtenidos en estas áreas son fiables; sin embargo, algunas dimensiones, como desarrollo de competencias, podrían beneficiarse de una revisión para mejorar su fiabilidad, el valor obtenido está por debajo del umbral aceptable.

Por tanto, el instrumento utilizado en esta investigación es adecuado para evaluar los riesgos psicosociales dentro del sindicato de choferes de Saquisilí, y las dimensiones clave relacionadas con el trabajo, el bienestar y el liderazgo son suficientemente consistentes para obtener resultados fiables.

2.3. Población y muestra

La población de este estudio son los 68 trabajadores afiliados al sindicato de choferes ubicado en Saquisilí, los cuales presentan diversidad en cuanto a edad y, en experiencia laboral y condiciones personales. Esta variedad permite obtener una visión amplia de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los choferes, al capturar diferentes perspectivas sobre los factores que pueden afectar su bienestar. Para la selección de la muestra, se considerará la posibilidad de realizar un estudio censal, dada la cantidad manejable de individuos que conforman la población total, lo cual permitirá incluir a todos los miembros del sindicato y obtener una visión integral de sus experiencias.

Caracterización de la empresa

El Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Saquisilí en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, es una entidad gremial dedicada a representar y apoyar a los conductores profesionales del cantón. Su enfoque es mejorar las condiciones laborales y la capacitación de sus afiliados, así como en promover la seguridad vial y el bienestar de la comunidad local. Además, tiene un rol activo en proyectos de urbanización y desarrollo de infraestructura en la región, como la colaboración con el municipio en la apertura de nuevas vías para facilitar la movilidad en el cantón. Actualmente, la directiva del sindicato, bajo el liderazgo de su secretario general, trabaja de manera conjunta con autoridades municipales para implementar mejoras significativas que impacten tanto a los conductores como a la comunidad en general .

Para el Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Saquisilí, el apoyo a sus afiliados incluye tanto la representación legal y laboral como la organización de actividades que beneficien directamente a los conductores y a la comunidad en general. Los temas relacionados con la capacitación y el bienestar de los choferes profesionales son fundamentales, se fomenta la formación continua en áreas de seguridad vial e iniciativas para mejorar la calidad de vida laboral de sus miembros. Además, el sindicato colabora con el municipio en proyectos de infraestructura, como la ampliación y apertura de vías para facilitar el tránsito en el cantón, lo que contribuye a reducir el caos vehicular y mejorar las condiciones de trabajo y movilidad para los conductores.

Dentro de su estructura, el sindicato cuenta con una directiva que trabaja en alianzas con entidades públicas para abordar problemas relevantes de la comunidad. Las reuniones regulares entre el sindicato y las autoridades locales, como el alcalde y otros funcionarios, permiten coordinar esfuerzos en proyectos de urbanización que benefician tanto a los choferes como a los ciudadanos, se incluye intervenciones en vialidad y potenciales créditos para infraestructura.

Caracterización sociodemográfica

La caracterización sociodemográfica de los participantes en este estudio explica que la muestra está compuesta por 68 trabajadores del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Saquisilí, de los cuales 21 son mujeres (con el 30,9%) y 47 son hombres (con el 69,1%). Esta distribución de género puede ser relevante para el análisis de los riesgos psicosociales percibidos, se podrían identificar diferencias de experiencia y percepción entre hombres y mujeres en dimensiones como carga de trabajo, clima organizacional y apoyo social. Además, en estudios de esta naturaleza, es fundamental considerar otras variables sociodemográficas como la edad, nivel de educación y antigüedad en el puesto para un análisis más completo de los factores que podrían influir en los resultados.

En cuanto a la edad, se observó que predominó el grupo de trabajadores jóvenes, con una mayoría que oscila entre los 16 y 24 años, suma un total de 24 personas, lo que representa el 35,3% de la muestra. Le siguen aquellos trabajadores que tienen entre 25 y 34 años, con 10 personas (14,7%). El siguiente grupo, de 35 a 43 años, comprende a 19 individuos, representa el 27,9%. Los trabajadores de entre 44 y 52 años suman 5 personas, con un 7,4%, mientras que el grupo de 53 años o más está conformado por 10 personas, lo que equivale al 14,7% de la población encuestada. Esta distribución etaria permite analizar las diferencias en la percepción de los riesgos psicosociales en relación con las diferentes etapas de la vida laboral, dado que la experiencia y las expectativas laborales pueden variar según la edad.

Tabla 4. Caracterización sociodemográfica

Variable sociodemográfica	Frecuencia	Porcentaje
Provincia		
Cotopaxi	59	86,8%
Pichincha	4	5,9%
Orellana	1	1,5%
Tungurahua	4	5,9%
Ciudad		
Saquisilí	38	55,9%
Latacunga	20	29,4%
Quito	4	5,9%
Ambato	4	5,9%
El Coca	1	1,5%
Toacaso	1	1,5%
Nivel de Instrucción		
Educación Básica	1	1,5%
Bachillerato	27	39,7%
Tercer Nivel	26	38,2%
Cuarto Nivel	7	10,3%
Técnico / Tecnólogo	7	10,3%
Antigüedad en la empresa		
0-2 años	29	42,6%
3-10 años	11	16,2%
11-20 años	7	10,3%
Igual o superior a 21 años	21	30,9%
Edad		
16-24 años	24	35,3%
25-34 años	10	14,7%
35-43 años	19	27,9%
44-52 años	5	7,4%
Igual o superior a 53 años	10	14,7%
Autoidentificación étnica		
Mestizo	59	86,8%
Indígena	6	8,8%
Afroecuatoriano	2	2,9%
Montubio	1	1,5%
Sexo		
Hombre	47	69,1%
Mujer	21	30,9%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Los datos obtenidos en el presente estudio indican que los choferes del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Saquisilí presentan en su mayoría un riesgo psicosocial bajo, refleja una percepción positiva hacia su entorno laboral. El 69.1% de los trabajadores, equivalente a 47 personas, se ubican en esta categoría, lo que sugiere que se sienten cómodos con aspectos como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por otro lado, un 30.9% de los trabajadores (21 personas) presentó un riesgo medio, lo que indica áreas que, si bien no son críticas, requieren atención para prevenir un deterioro en su bienestar psicosocial. Es destacable que no se registró casos de

riesgo alto, lo cual es un indicador positivo del estado general de salud psicosocial dentro de la organización.

No obstante, aunque estos resultados son alentadores, es crucial implementar estrategias preventivas y de mejora continua para mantener los niveles bajos de riesgo y reducir el porcentaje de riesgo medio. La evaluación resalta la importancia de tomar acciones proactivas, como promover el apoyo social, fortalecer las capacidades de liderazgo, y ajustar condiciones laborales que puedan generar tensiones. De esta manera, se podrá garantizar un entorno laboral saludable que fomente tanto el bienestar individual como la productividad organizacional.

2.4. Procedimiento metodológico

El procesamiento y análisis de los datos en esta investigación comenzó con la recolección de respuestas a través de una encuesta en línea, completada por los choferes del sindicato. La utilización de una plataforma digital facilitó la organización inicial de la información, para disponer de los datos de manera estructurada y accesible para el análisis posterior. En primera instancia, se realizó un análisis global de los resultados para obtener una visión general de las percepciones sobre los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Esto incluyó observar tendencias generales y calcular los niveles promedio de cada categoría de riesgo, con el objetivo de identificar cuáles riesgos eran más recurrentes en la población estudiada.

A continuación, el análisis se profundizó cada uno de los ocho riesgos psicosociales los cuales son: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Otros puntos importantes, los cuales estaban conformados por al menos cuatro ítems que medían diferentes aspectos de cada riesgo. Este análisis se centró en comparar las respuestas de los trabajadores para detectar patrones comunes y diferencias en la percepción de los riesgos.

La categorización de los riesgos permitió organizar los datos de manera coherente, se agruparon respuestas similares y facilitar la identificación de factores de riesgo específicos que afectan al grupo de choferes. Este enfoque de comparación y categorización resultó fundamental para interpretar con precisión las experiencias y percepciones de los choferes en relación con los riesgos psicosociales, se proporcionó una base sólida para los hallazgos y conclusiones de la investigación. Consecuentemente se procesaron y analizaron los datos a través de la herramienta estadística SPSS versión 20 y Microsoft Excel a fin de realizar el análisis descriptivo. Con estos datos, se redactaron los capítulos de resultados, conclusiones y conclusiones de la presente investigación.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta validada por el Ministerio del Trabajo (2018), la cual evaluó ocho dimensiones de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Los datos recopilados fueron procesados y analizados se utilizó los programas Microsoft Excel y SPSS versión 25, se hizo un análisis descriptivo y categórico de los resultados. Además, se determinaron los niveles de riesgo (bajo, medio y alto) y se analizaron las tendencias observadas en cada dimensión evaluada. A continuación, se detalla de manera minuciosa cada uno de los hallazgos y sus implicaciones.

3.1. Análisis descriptivo del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en el sindicato de choferes

El Ministerio de Trabajo (2018) expone como se deben analizar e interpretar los resultados. Al obtener un nivel bajo, se deduce que el riesgo es mínimo, el cual no afecta potencialmente la seguridad y salud del trabajador y sus colaboradores, lo cual no genera problemas a largo plazo. Se puede controlar a través de monitores periódicos con el fin de evitar el incremento del riesgo o presentar una enfermedad ocupacional.

Al presentar un nivel medio, el impacto se considera potencial y moderado, lo que quiere decir que puede generar un conflicto a mediano plazo en el desarrollo de actividades laborales, así enfrentar efectos nocivos tanto para la salud mental, física o emocional dentro del ambiente laboral. En caso de no tomar las medidas respectivas para controlar y disminuir el problema, el impacto puede incrementar y generar una causa más difícil de tomar control.

El último, pero no menos importante, es el índice alto que tiene sobre las personas.

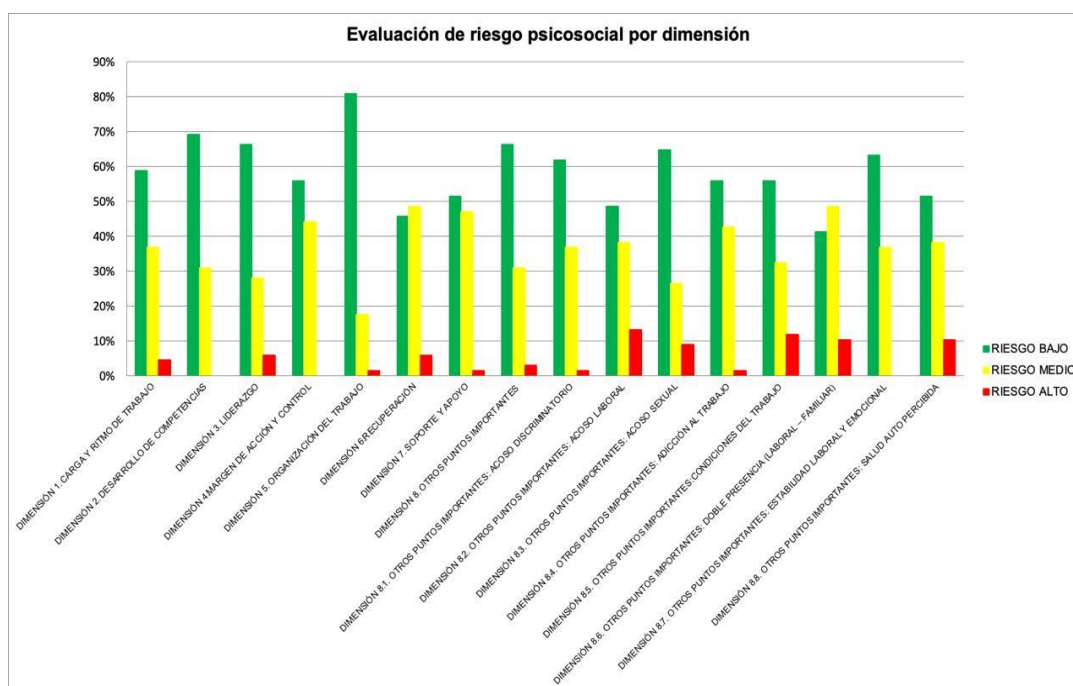
El nivel de peligro los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y

conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia (MDT, 2018)

En el siguiente apartado se exponen los resultados de las dimensiones valoradas el Ministerio del Trabajo dentro de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral: Carga y Ritmo de Trabajo, Desarrollo de Competencias, Liderazgo, Margen de Acción y Control, Organización del Trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, Otros Puntos Importantes, entre ellos OPI Acoso Discriminatorio, OPI Acoso Laboral, OPI Acoso Sexual, OPI Adicción al Trabajo, OPI Condiciones del Trabajo, OPI Doble Presencia.

- **Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión**

Gráfico 3. Evaluación de riesgos psicosociales por dimensión



Fuente: Obtenido del sistema SPSS

El gráfico presenta la evaluación del riesgo psicosocial por dimensión dentro de la población estudiada. Cada dimensión se clasifica en riesgo bajo (verde), riesgo medio (amarillo) y riesgo alto (rojo), para observar las tendencias predominantes y áreas de preocupación. En primer lugar, se evidencia que, en la mayoría de las

dimensiones evaluadas, el riesgo bajo predomina de manera significativa, alcanzando valores que oscilan entre el 50% y más del 80%, lo que sugiere que los trabajadores perciben un entorno laboral con bajo impacto psicosocial en general. Dimensiones como Organización del trabajo y Recuperación destacan con porcentajes altos de riesgo bajo, indicando estabilidad en estos aspectos.

Sin embargo, también se observan niveles considerables de riesgo medio (amarillo) en varias dimensiones, con porcentajes que fluctúan entre 30% y 45%, particularmente en Carga y ritmo de trabajo, Margen de acción y control, y Recuperación. Estos resultados reflejan que ciertos colaboradores perciben situaciones laborales que podrían impactar moderadamente su salud y bienestar si no se gestionan adecuadamente.

Por otro lado, aunque en menor proporción, se identifican dimensiones con riesgo alto (rojo), principalmente en Acoso laboral, Acoso sexual y Adicción al trabajo, donde los porcentajes se mantienen bajos, alrededor del 10% o menos. Aunque estas cifras no son alarmantes en términos absolutos, es importante prestar atención a estas dimensiones, representan situaciones críticas que podrían afectar gravemente la salud mental y física de los trabajadores si no se intervienen de manera oportuna.

3.2. Análisis categórico de riesgos psicosociales

De manera posterior, en la tabla 4, se exponen los resultados del análisis categórico de los riesgos psicosociales. Para este estudio, se utilizan frecuencias y porcentajes.

Gráfico 4. Análisis categórico de los riesgos psicosociales

Riesgos Psicosociales	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	47	69,1%
Riesgo medio	21	30,9%
Riesgo alto	0	0,0%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

El análisis de los resultados revela que predomina un nivel bajo de riesgo psicosocial en la escala total y en las categorías evaluadas, con un 69,1% de los

trabajadores (47 personas) clasificados en este grupo. Este hallazgo indica que la mayoría de los empleados no experimentan riesgos psicosociales significativos en sus actividades laborales, lo que sugiere que los posibles impactos sobre la seguridad y la salud son mínimos y no generan efectos nocivos a corto plazo; no obstante, estos riesgos podrían evitarse mediante un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de aparición de enfermedades ocupacionales, con medidas de prevención para asegurar que este bajo nivel se mantenga.

En cuanto al riesgo medio, el 30,9% de los trabajadores se encuentra en esta categoría, lo que indica que algunos colaboradores perciben un riesgo moderado. Este tipo de riesgo, aunque de impacto potencial moderado, podría comprometer la seguridad y la salud en el mediano plazo, generando efectos nocivos y afectaciones a la integridad física de los trabajadores, incluyendo posibles enfermedades ocupacionales. Si no se aplican medidas de seguridad y prevención de manera continua, conforme a las necesidades identificadas, estos riesgos podrían aumentar en frecuencia y gravedad.

Finalmente, es importante destacar que no se registraron trabajadores en el riesgo alto, lo que señala que no existen riesgos de impacto potencial alto sobre la seguridad y salud de los empleados. Esto sugiere que los niveles de peligro en el entorno laboral son tolerables y no generan efectos inmediatos o graves en la salud física o mental de los trabajadores.

Tabla 5. Análisis categórico de los riesgos psicosociales en función de la antigüedad en la empresa

Riesgos psicosociales	Antigüedad								Prueba de chi-cuadrado
	0-2 años		3-10 años		11-20 años		Igual o superior a 21 años		
	f	%	f	%	F	%	f	%	
Riesgo bajo	19	65,5%	7	63,6%	6	85,7%	15	71,4%	$\chi^2=1,287$; $p=0,732$
Riesgo medio	10	34,5%	4	36,4%	1	14,3%	6	28,6%	
Riesgo alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

La Tabla 5 muestra la relación entre los riesgos psicosociales y la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Los resultados indican que el riesgo bajo es predominante en todos los grupos de antigüedad, más elevado en los trabajadores con entre 11-20 años (85,7%) y los que tienen 21 años o más (71,4%). En contraste,

los riesgos medios son más frecuentes en los grupos con menos tiempo de servicio, con un 36,4% entre los empleados con 3-10 años de antigüedad. Es destacable que no se identificaron casos de riesgo alto en ninguna categoría de antigüedad.

El análisis estadístico, mediante la prueba de chi-cuadrado, no muestra diferencias significativas entre los grupos de antigüedad ($\chi^2= 1,287$; $p = 0,732$), lo que sugiere que la antigüedad no es un factor determinante en la percepción de riesgos psicosociales dentro del sindicato. Estos hallazgos podrían explicarse por un entorno laboral homogéneo en términos de exigencias psicosociales, independientemente del tiempo que los choferes llevan en la organización.

Tabla 6. Análisis categórico de los riesgos psicosociales en función de la edad

Riesgos psicosociales	Edad										Prueba de chi-cuadrado
	16-24		25-34		35-43		44-52		Igual o superior a 53		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Riesgo bajo	16	66,7%	5	50,0%	4	78,9%	4	80,0%	7	70,0%	$\chi^2_{2,921}$; $p=0,571$
Riesgo medio	8	33,3%	5	50,0%	1	21,1%	1	20,0%	3	30,0%	
Riesgo alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Según los datos de la Tabla 6, los riesgos psicosociales también presentan variaciones en función de la edad de los trabajadores. El riesgo bajo es predominante en todos los grupos etarios, el más alto en los trabajadores de 44-52 años (80,0%) y aquellos de 35-43 años (78,9%). Sin embargo, los trabajadores más jóvenes (16-24 años) presentan un riesgo medio del 33,3%, mientras que el grupo de 25-34 años muestra la mayor proporción de riesgo medio (50,0%).

El análisis de chi-cuadrado ($\chi^2 = 2,921$; $p = 0,571$) indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios en relación con los riesgos psicosociales. No obstante, la tendencia de mayor riesgo medio entre los trabajadores más jóvenes podría deberse a factores como la falta de experiencia, menores recursos de afrontamiento o una mayor vulnerabilidad frente a las exigencias del trabajo.

Tabla 7. Análisis categórico de los riesgos psicosociales en función del sexo

Riesgos psicosociales	Sexo				Prueba de chi-cuadrado
	Hombre		Mujeres		
	f	%	f	%	
Riesgo bajo	37	78,7%	10	47,6%	$\chi^2=6,579$; $p=0,010$
Riesgo medio	10	21,3%	11	52,4%	
Riesgo alto	0	0,0%	0	0,0%	

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

La Tabla 7 explora los riesgos psicosociales según el sexo de los trabajadores. Los hombres presentan un predominio de riesgo bajo (78,7%), mientras que el riesgo medio es menos frecuente (21,3%). En contraste, entre las mujeres, solo el 47,6% percibe un riesgo bajo, y el 52,4% identifica un riesgo medio. Al igual que en las otras categorías, no se reportaron casos de riesgo alto en ningún grupo.

A diferencia de las otras variables, el análisis de chi-cuadrado muestra una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres ($\chi^2= 6,579$; $p = 0,010$). Este resultado sugiere que el género influye en la percepción de los riesgos psicosociales, las mujeres más propensas a percibir riesgos medios. Esto podría estar relacionado con roles laborales y sociales diferenciados, así como con posibles desigualdades en el entorno laboral.

3.3. Análisis categórico por dimensiones de los riesgos psicosociales

A continuación, se detalla un análisis categórico de las dimensiones del instrumento, lo que permite identificar la frecuencia e incidencia en riesgo bajo, medio y alto de la muestra evaluada.

Carga y ritmo de trabajo

Tabla 8. Análisis categórico de la dimensión: Carga y ritmo de trabajo

Carga y ritmo de trabajo	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	40	58,8%
Riesgo medio	25	36,8%
Riesgo alto	3	4,4%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Como se puede ver en la tabla 8 en la dimensión de carga y ritmo de trabajo, los resultados reflejan que el 58,8 % de los encuestados se encuentra en un nivel de

riesgo bajo, lo cual indica que la mayoría de los choferes perciben que las exigencias laborales y el ritmo de trabajo son manejables. Este porcentaje positivo sugiere que, en términos generales, las condiciones actuales no están generando un estrés significativo relacionado con esta dimensión. Sin embargo, un 36,8% de los participantes reporta un riesgo medio, lo que señala que una proporción considerable experimenta cierto grado de presión laboral.

Este grupo puede enfrentar situaciones de trabajo con ritmos elevados o exigencias que, aunque no sean críticas, podrían evolucionar hacia un riesgo alto si no se aplican medidas preventivas. Por último, el 4,4% que se ubica en el nivel de riesgo alto requiere atención inmediata, la alta carga laboral podría derivar en consecuencias negativas como estrés crónico, fatiga, o una disminución en la seguridad durante el desempeño de sus labores, particularmente relevantes en el contexto de conducción.

Desarrollo de competencias

Tabla 9. Análisis categórico de la dimensión: Desarrollo de competencias

Desarrollo de competencias	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	47	69,1%
Riesgo medio	21	30,9%
Riesgo alto	0	0,0%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

En la tabla 9 se observa que, en cuanto a la dimensión de desarrollo de competencias, los resultados son altamente favorables. El 69,1% de los encuestados se encuentra en un nivel de riesgo bajo, lo cual indica que la mayoría de los choferes consideran que tienen las habilidades necesarias y las oportunidades para mejorar sus competencias laborales. Esto puede estar relacionado con una percepción positiva de su preparación y de los recursos disponibles para el desarrollo profesional.

Sin embargo, un 30,9% reporta un nivel de riesgo medio, lo que revela que, aunque no experimentan un déficit crítico, perciben cierta insuficiencia en las oportunidades de capacitación o en el reconocimiento de sus habilidades. La ausencia de individuos en el nivel de riesgo alto es un indicador positivo, aunque se recomienda

atender al grupo en riesgo medio para evitar una percepción de estancamiento o falta de crecimiento profesional, lo cual podría afectar su motivación y desempeño.

Liderazgo

Tabla 10. Análisis categórico de la dimensión: Liderazgo

Liderazgo	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	45	66,2%
Riesgo medio	19	27,9%
Riesgo alto	4	5,9%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Como se puede ver en la tabla 10 la percepción sobre liderazgo en el sindicato presenta resultados diversos. El 66,2% de los encuestados reporta un nivel de riesgo bajo, lo cual indica que la mayoría percibe a sus líderes como efectivos y capaces de guiar al equipo de manera adecuada. Este grupo probablemente se siente respaldado y considera que las decisiones tomadas por los líderes son justas y benefician al colectivo.

Al contrario, un 27,9% de los encuestados percibe un riesgo medio, lo que podría reflejar cierta insatisfacción con aspectos del liderazgo, como la falta de comunicación, reconocimiento, o empatía. El 5,9% que reporta un nivel de riesgo alto representa un grupo que experimenta conflictos significativos con el liderazgo, lo que podría generar tensiones dentro del ambiente laboral y afectar la cohesión del sindicato. Este dato resalta la importancia de fortalecer las habilidades de liderazgo para garantizar un ambiente de trabajo armónico.

Margen de acción y control

Tabla 11. Análisis categórico de la dimensión: Margen de acción y control

Margen de acción y control	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	38	55,9%
Riesgo medio	30	44,1%
Riesgo alto	0	0,0%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

En la tabla 11 se identifica que el 55,9% de los encuestados considera que tiene un riesgo bajo en esta dimensión, lo que significa que más de la mitad percibe tener cierto grado de autonomía y capacidad para decidir cómo organizar sus actividades laborales. Esto es alentador, una mayor percepción de control suele asociarse con un menor estrés laboral, mayor satisfacción y productividad. En el contexto del trabajo de choferes, esta autonomía puede traducirse en decisiones como la planificación de rutas o la gestión del tiempo de descanso durante las jornadas.

Aunque el 44,1% que reporta un riesgo medio sugiere que casi la mitad de los trabajadores siente limitaciones importantes respecto a su capacidad de decidir sobre aspectos de su labor. Esto puede deberse a regulaciones estrictas, supervisión constante o estructuras jerárquicas que restringen la toma de decisiones. Estas restricciones podrían generar sentimientos de frustración y estrés, puede afectar tanto el bienestar emocional como la eficiencia en el trabajo. Si bien no se reportan casos en riesgo alto (0,0%), la proporción significativa en riesgo medio es un llamado de atención, esta percepción puede evolucionar hacia niveles críticos si no se toman medidas. Promover una mayor participación de los choferes en las decisiones relacionadas con sus tareas, o implementar esquemas que otorguen más flexibilidad operativa, podría mejorar significativamente esta dimensión.

Organización del trabajo

Tabla 12. Análisis categórico de la dimensión: Organización del trabajo

Organización del trabajo	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	55	80,9%
Riesgo medio	12	17,6%
Riesgo alto	1	1,5%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Como se puede ver en la tabla 12 la organización del trabajo es una de las áreas mejor evaluadas, con un 80,9% de los encuestados en riesgo bajo. Esto indica que la mayoría percibe que las actividades laborales están bien estructuradas, las responsabilidades están claramente definidas, y el flujo de trabajo no genera confusión ni sobrecarga. En un entorno laboral como el de los choferes, donde los

horarios pueden ser extensos y las responsabilidades demandantes, una buena organización es crucial para reducir el estrés y garantizar un desempeño óptimo.

El 17,6% que reporta un riesgo medio podría estar relacionado con desafíos específicos, como inconsistencias en los horarios, falta de claridad en las tareas asignadas, o situaciones en las que los choferes deben asumir responsabilidades adicionales sin una planificación adecuada. Aunque solo el 1,5% se encuentra en riesgo alto, este pequeño grupo podría enfrentar problemas significativos, como una mala coordinación o cargas laborales que exceden su capacidad, lo que puede comprometer tanto su bienestar como la seguridad en el transporte. Para mantener estos niveles positivos, se recomienda continuar con la comunicación interna y la planificación operativa, asegurándose de que las asignaciones laborales sean equitativas y transparentes.

Recuperación

Tabla 13. Análisis categórico de la dimensión: Recuperación

Recuperación	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	31	45,6%
Riesgo medio	33	48,5%
Riesgo alto	4	5,9%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

En la tabla 13 se detalla esta dimensión, los resultados reflejan un equilibrio preocupante: aunque el 45,6% de los encuestados se encuentra en un nivel de riesgo bajo, la mayoría (54,4%) está dividida entre riesgos medio (48,5%) y alto (5,9%). Esto evidencia que una proporción significativa de los choferes percibe insuficiencia en los tiempos de descanso o en su capacidad para desconectarse del trabajo después de sus jornadas. En el caso de los choferes, la recuperación adecuada es crucial, las jornadas prolongadas y la falta de descanso pueden generar fatiga, estrés acumulado y riesgos para la seguridad vial.

Aquellos en riesgo medio pueden experimentar interrupciones en sus periodos de descanso debido a demandas laborales impredecibles, o presiones externas que dificultan su capacidad de relajarse. Por otro lado, el pequeño porcentaje en riesgo alto enfrenta una situación crítica que podría tener repercusiones serias, como

agotamiento físico y mental, puede afectar tanto su salud como su rendimiento. Para abordar esta dimensión, se recomienda implementar políticas que garanticen tiempos de descanso adecuados y promover una cultura laboral que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por ejemplo, establecer horarios de descanso y cambio de actividad, ajustar los horarios de manera más flexible, o brindar capacitación en manejo del estrés pueden ser estrategias efectivas.

Soporte y apoyo

Tabla 14. Análisis categórico de la dimensión: Soporte y apoyo

Soporte y apoyo	Frecuencias	Porcentaje
Riesgo bajo	35	51,5%
Riesgo medio	32	47,1%
Riesgo alto	1	1,5%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

Como se describe en la tabla 15, la percepción de soporte y apoyo en el sindicato es un área que requiere atención. Aunque el 51,5% de los encuestados se encuentra en riesgo bajo, lo cual es positivo, casi la mitad (47,1%) reporta un nivel de riesgo medio. Se asume que muchos trabajadores perciben un apoyo inconsistente o insuficiente por parte de sus compañeros, supervisores o la organización en general. Este grupo puede experimentar aislamiento, falta de reconocimiento o incluso un ambiente laboral que no fomenta la colaboración.

El 1,5% de los encuestados en riesgo alto indica que existen casos puntuales de choferes que se sienten completamente desprovistos de apoyo en su entorno laboral. Esto puede tener efectos negativos importantes, como el aumento del estrés y la disminución del compromiso con la organización. En un sindicato, donde la cohesión grupal y el sentido de comunidad son fundamentales, estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer las relaciones laborales y crear una red de apoyo efectiva. Acciones como fomentar espacios de diálogo, organizar actividades que promuevan el compañerismo, o establecer sistemas de mentoría entre los miembros podrían mejorar esta dimensión significativamente.

Otros puntos importantes y sus subdimensiones

Tabla 15. Análisis categórico de la dimensión: Otros puntos importantes y sus subdimensiones

Otros puntos importantes	Frecuencias	Porcentaje
Otros puntos importantes		
Riesgo bajo	45	66,2%
Riesgo medio	21	30,9%
Riesgo alto	2	2,9%
Acoso discriminatorio		
Riesgo bajo	42	61,8%
Riesgo medio	25	36,8%
Riesgo alto	1	1,5%
Acoso laboral		
Riesgo bajo	33	48,5%
Riesgo medio	26	38,2%
Riesgo alto	9	13,2%
Acoso sexual		
Riesgo bajo	44	64,7%
Riesgo medio	18	26,5%
Riesgo alto	6	8,8%
Adicción al trabajo		
Riesgo bajo	38	55,9%
Riesgo medio	29	42,6%
Riesgo alto	1	1,5%
Condiciones del trabajo		
Riesgo bajo	38	55,9%
Riesgo medio	22	32,4%
Riesgo alto	8	11,8%
Doble presencia		
Riesgo bajo	28	41,2%
Riesgo medio	33	48,5%
Riesgo alto	7	10,3%
Estabilidad laboral y emocional		
Riesgo bajo	43	63,2%
Riesgo medio	25	36,8%
Riesgo alto	0	0,0%
Salud autopercibida		
Riesgo bajo	35	51,5%
Riesgo medio	26	38,2%
Riesgo alto	7	10,3%

Fuente: Obtenido del sistema SPSS

En la tabla 15 del análisis de la categoría de "Otros puntos importantes" revela que un 66,2% de los encuestados percibe un riesgo bajo, lo que indica una percepción general positiva en esta dimensión. Sin embargo, un 30,9% señala un riesgo medio, lo cual sugiere la existencia de factores que podrían generar ciertas preocupaciones en el entorno laboral. Además, un 2,9% identifica un riesgo alto, lo que, aunque es un porcentaje bajo, no debe pasarse por alto, podría reflejar casos puntuales pero significativos que ameritan atención. Esto resalta la importancia de continuar con

sus labores en estrategias preventivas que reduzcan el riesgo y garanticen un ambiente laboral óptimo para todos los trabajadores.

Esta categoría incluye subdimensiones clave que revelan aspectos específicos de los riesgos psicosociales.

- **Acoso discriminatorio**

En la variable de acoso discriminatorio, el 61,8% de los encuestados perciben un riesgo bajo, lo que indica que este tipo de comportamiento no es prevalente en el entorno laboral. No obstante, el 36,8% que señala un riesgo medio podría enfrentar situaciones sutiles de discriminación que podrían ser normalizadas o malinterpretadas como parte de la dinámica laboral. Finalmente, un 1,5% reporta un riesgo alto, lo cual, aunque es un porcentaje menor, evidencia la necesidad de reforzar políticas inclusivas y mecanismos de denuncia eficaces para erradicar cualquier forma de discriminación.

- **Acoso laboral**

La percepción de acoso laboral refleja un panorama preocupante, un 48,5% percibe un riesgo bajo, mientras que un 38,2% identifica un riesgo medio y un 13,2% reporta un riesgo alto. Este último porcentaje es especialmente significativo, podría estar relacionado con conductas reiteradas de abuso o intimidación en el entorno laboral. Este resultado demanda una intervención inmediata mediante la implementación de capacitaciones en manejo de conflictos, protocolos claros de denuncia y un monitoreo más estricto de las relaciones laborales para evitar situaciones de acoso.

- **Acoso sexual**

En cuanto al acoso sexual, el 64,7% de los encuestados señala un riesgo bajo, lo cual es alentador y refleja un entorno relativamente seguro, sin embargo, el 26,5% en riesgo medio y el 8,8% en riesgo alto evidencian que esta problemática persiste en algunos casos. Esto sugiere la necesidad de reforzar la sensibilización sobre el

tema, así como garantizar la existencia de canales accesibles y confidenciales para denunciar cualquier tipo de acoso sexual, se debería tomar medidas correctivas oportunas.

- **Adicción al trabajo**

La variable de adicción al trabajo muestra que un 55,9% de los encuestados perciben un riesgo bajo, lo que indica que más de la mitad de los trabajadores no tienen problemas significativos con este factor. No obstante, el 42,6% que identifica un riesgo medio refleja que hay un porcentaje considerable de trabajadores que podrían enfrentar altos niveles de carga laboral o presiones que los llevan a priorizar el trabajo sobre otros aspectos de su vida. Este hallazgo sugiere la necesidad de promover un mejor equilibrio entre vida laboral y personal, fomentando horarios flexibles y programas de bienestar.

- **Condiciones del trabajo**

En lo que respecta a las condiciones del trabajo, el 55,9% de los encuestados reportan un riesgo bajo, lo cual es un resultado positivo, sin embargo, un 32,4% identifica un riesgo medio y un 11,8% señala un riesgo alto, lo que refleja que aún existen aspectos que necesitan mejorarse, como la seguridad en el lugar de trabajo, la adecuación de los recursos necesarios y la mejora de la infraestructura. Este resultado subraya la importancia de realizar evaluaciones regulares de las condiciones laborales para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores.

- **Doble presencia**

La doble presencia es un área particularmente crítica, solo el 41,2% de los encuestados perciben un riesgo bajo. Por otro lado, el 48,5% identifica un riesgo medio y un 10,3% señala un riesgo alto, lo que indica que muchos trabajadores enfrentan dificultades para equilibrar las demandas laborales y personales. Este resultado evidencia la necesidad de implementar estrategias que permitan una

mayor conciliación entre ambos ámbitos, como horarios flexibles, apoyo para el cuidado de la familia y programas que promuevan el bienestar emocional y físico.

- **Estabilidad laboral y emocional**

En esta variable, el 63,2% de los encuestados perciben un riesgo bajo, lo cual es un indicador positivo de que la mayoría se siente segura en su posición laboral y emocionalmente estable; es importante destacar que no se reportaron casos de riesgo alto. Sin embargo, un 36,8% en riesgo medio señala que existe una proporción significativa de trabajadores que podrían experimentar incertidumbre laboral o estrés emocional en ciertos momentos. Esto sugiere que sería beneficioso fortalecer las políticas de estabilidad laboral y brindar apoyo emocional en situaciones críticas.

- **Salud autopercebida**

Finalmente, en la variable de salud auto percibida, el 51,5% de los encuestados reportan un riesgo bajo, lo que indica que más de la mitad de los trabajadores perciben su salud como buena. Sin embargo, el 38,2% en riesgo medio y el 10,3% en riesgo alto revelan que una proporción significativa de trabajadores enfrenta desafíos relacionados con su salud física o mental. Este hallazgo destaca la importancia de implementar programas de salud ocupacional, chequeos médicos regulares y apoyo psicológico para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores y su percepción de bienestar.

Observaciones

Los resultados obtenidos a través del análisis de riesgos psicosociales muestran, de forma predominante, una percepción de riesgo bajo entre los choferes del sindicato. Sin embargo, al contrastar estos resultados con las observaciones realizadas durante los ocho meses de pasantías en el ámbito práctico, se evidencia una falta de concordancia total entre los datos obtenidos mediante el cuestionario del Ministerio de Trabajo y las dinámicas reales observadas en el entorno laboral.

Este desajuste podría explicarse por la presencia de sesgos en las respuestas, derivados posiblemente de la simulación o la inclinación de los evaluados a presentar una realidad más favorable de lo que realmente ocurre. Es importante considerar que los instrumentos de evaluación como el cuestionario aplicado tienen limitaciones inherentes, y su capacidad para captar con precisión las complejidades de un entorno laboral como el de los choferes puede estar condicionada por factores como la percepción subjetiva de los participantes, el contexto en el que se aplica la herramienta o incluso por el clima laboral en el momento de la evaluación.

Durante las pasantías, se observó situaciones que no están reflejadas en los resultados del cuestionario, como tensiones relacionadas con la organización del trabajo, carga emocional y condiciones laborales, las cuales son indicativos claros de riesgos psicosociales presentes, pero posiblemente subreportados. Estos hallazgos sugieren que, aunque el cuestionario es una herramienta útil para identificar tendencias generales, no es suficiente por sí solo para ofrecer un diagnóstico completo y ajustado a la realidad de este colectivo.

Por lo tanto, se recomienda complementar futuras evaluaciones con metodologías más robustas, como entrevistas individuales, grupos focales o la observación directa de las condiciones laborales, que permitan validar y enriquecer los resultados obtenidos. Además, es fundamental que se generen condiciones de confianza durante la aplicación de las evaluaciones, para minimizar el sesgo en las respuestas y garantizar que los trabajadores se sientan libres de expresar su percepción real sobre los factores de riesgo psicosocial dentro del sindicato: solo mediante un abordaje integral se podrá obtener un diagnóstico fiel y diseñar intervenciones efectivas que promuevan un entorno laboral saludable y seguro para todos los integrantes del sindicato de choferes.

3.4. Discusión de resultados

Durante la discusión de los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales en el sindicato de choferes del cantón Saquisilí, es fundamental considerar la influencia de factores externos que podrían haber sesgado o

condicionado los datos recolectados. Según Sanz et al. (2018), las evaluaciones psicosociales están sujetas a diversos sesgos que pueden distorsionar los resultados, entre ellos la deseabilidad social, donde los participantes responden de manera que consideran más aceptable o favorable, en lugar de reflejar su realidad. Esto podría explicar la predominancia de riesgos psicosociales bajos en los datos, a pesar de las observaciones de tensiones laborales en el entorno cotidiano.

Además, el clima organizacional y las dinámicas grupales pueden influir significativamente en la percepción de los riesgos. Como señala López (2021), las percepciones individuales de los factores psicosociales suelen estar moduladas por la calidad de las relaciones interpersonales y el nivel de cohesión dentro de los equipos de trabajo. Si bien los cuestionarios permiten captar tendencias generales, no siempre logran reflejar conflictos latentes o situaciones específicas de estrés que podrían ser más evidentes en un análisis cualitativo.

Asimismo, la familiaridad con el evaluador o con el instrumento de medición puede influir en la honestidad de las respuestas. Según Brazzolotto (2012), los trabajadores pueden percibir que sus respuestas serán utilizadas para evaluar su desempeño o posición en la organización, lo que lleva a respuestas más conservadoras o ajustadas a lo que consideran aceptable para proteger su estatus laboral.

CONCLUSIONES

- El estudio permitió definir los riesgos psicosociales como aquellas condiciones organizacionales, interpersonales y del entorno laboral que pueden afectar de manera negativa la salud física, mental y social de los trabajadores, evidenciando su impacto en el bienestar integral. Además, el marco metodológico diseñado se implementó de manera rigurosa y efectiva, lo que garantizó la validez de los resultados. Asimismo, el diagnóstico realizado mostró que la mayoría de las dimensiones evaluadas en el cuestionario presentan niveles bajos de riesgo psicosocial, con más del 50% de los resultados en rangos favorables, lo que indica que no representan un peligro significativo.
- El estudio permitió identificar los principales riesgos presentes en el entorno laboral, revelando factores que afectan significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Entre estos riesgos, se destaca el estrés relacionado con las largas jornadas de trabajo, que incrementa el desgaste físico y mental al limitar el tiempo para la recuperación, el descanso y las actividades personales.
- Se concluye que las dimensiones relacionadas con el acoso laboral con 13.2%, acoso sexual con un 8.8% y adicción al trabajo con un 11.8%, Doble presencia con un 10.3% y salud autopercebida con un 10.3% presentan niveles significativos de riesgo, aunque en menor proporción en comparación con otras categorías evaluadas. Estos riesgos tienen el potencial de generar consecuencias adversas como ansiedad, depresión, conflictos interpersonales y jornadas laborales excesivas, lo que repercute negativamente en la calidad de vida de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda desarrollar acciones específicas de intervención en aquellas dimensiones que presentan riesgos medios y altos, con énfasis en la carga laboral, la recuperación y situaciones de acoso. En el caso de Carga y ritmo de trabajo, es fundamental realizar una redistribución equitativa de las tareas y responsabilidades, implementar pausas activas durante la jornada. Para la dimensión de Recuperación, se deben promover programas de bienestar y salud ocupacional enfocados en la gestión del estrés, descanso efectivo y actividades físicas o recreativas.
- En cuanto a los riesgos de acoso laboral y sexual, es imprescindible implementar protocolos claros de denuncia y actuación que aseguren la confidencialidad y protección del trabajador. Se deben realizar campañas de sensibilización, capacitación y formación continua dirigidas a todo el personal sobre temas de respeto, equidad y resolución de conflictos, fomentando una cultura organizacional basada en la tolerancia cero hacia cualquier tipo de acoso.
- Para mitigar los riesgos identificados y promover un ambiente de trabajo más saludable, se recomienda crear programas de intervención psicosocial que integren tanto la prevención como la mejora del bienestar general de los trabajadores. Esto incluye la realización de talleres sobre gestión del tiempo, inteligencia emocional, técnicas de relajación y autocuidado, así como el fomento de prácticas de trabajo más saludables y balanceadas.
- Adicionalmente, es importante implementar programas de atención psicológica y emocional, donde los trabajadores puedan acceder a apoyo profesional en caso de sentirse sobrecargados o afectados por factores psicosociales. La creación de un espacio de diálogo abierto entre los líderes y los colaboradores también permitirá identificar y atender problemas antes de que se conviertan en riesgos de mayor magnitud.

- Finalmente, para reducir la adicción al trabajo, se deben establecer políticas que promuevan jornadas laborales adecuadas, evitando las horas extras innecesarias, e incentivar prácticas que fomenten la desconexión digital y el descanso efectivo fuera del horario de trabajo. Al garantizar un equilibrio entre la carga laboral y el tiempo personal, se contribuirá significativamente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a reducir los riesgos asociados.

BIBLIOGRAFÍA

- Alban, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Altamirano, A. E. F. F., & Meléndez, L. V. (2021). Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: una breve revisión. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/119978/1/Altamirano_Vela.pdf
- Atencio Ramírez, M., Gouveia, E. L., & Lozada, J. M. (2011). El trabajo de campo estrategia metodológica para estudiar las comunidades. *Omnia*, 17(3), 9–22. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73720790002>
- Avila, F., Gonz, M. M., & Mantec, S. (2020). Cuestionario. *La Contratación Pública En América Latina*. Editorial Externado de Colombia. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1503jkb.6>
- Baldeón-Dávila, M. R., Janampa-López, L. R., Rivera-Lucas, J. A., & Santivañez-Meza, L. M. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1809-1831. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Berral-García, E., Fernández-Arias, J. C., Ferrer-Puig, R., Gimeno, M. Á., Llacuna Morena, J., Molina-Navarrete, C., Munduate-Jaca, L., Nogareda-Cuixart, C., Lara Ruiz, Á., Peiró, J., Perú-Cebollero, M., Pinilla-García, J., Romeo-Delgado, M., Romero-Mirón, A., Yébenes-Saelices, F., & Guardia-Olmos, J. (2010). *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de Buenas Prácticas. Métodos de Evaluación y Sistemas de Gestión de Riesgos Psicosociales: Un Balance de Utilidades y Limitaciones*. Editorial: Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.

- Brazzolotto, S. (2012). Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones. (Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo). https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Camacho, J. (2013). Desarrollo de un modelo de gestión para la evaluación de factores de riesgos psicosociales en los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito (Trolebus). (Tesis de Maestria, Escuela Politécnica Nacional, Quito).
- Calle-Mollo, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865–1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). Guía De Prevención De Riesgos Psicosociales En El Trabajo. *Confederación De Empresas De Málaga, Riesgos Laborales y su prevención*. http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana* , 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I1.3069>
- Del Cubo, E., Benavides, C., & Sánchez, J. (2016). *Informe Evaluación De Riesgos Psicosociales Personal De Administración Y Servicios De La Universidad Málaga*. Editorial Universidad de Málaga. https://www.uma.es/media/files/INFORME_UMA_1.1_xO0mE5z.pdf

- Espeleta, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones. (Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid). <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFG-O662.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Factores, E. D. (2024). Evaluación de los riesgos psicosociales. Observatorio de riesgos psicosociales. Editorial UGT.
- Fernando, A., Sarango, H., Ricardo, E., Pallmay, C., Paul, J., Sarzosa, R., Elizabeth, J., & Pozo, C. (1927). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 956 – 966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- Garcia, J., Ordelin, J., & Castellanos, F. (2021). La identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosociales en América Latina: Resultados de una encuesta en países de la CISS. 2021, 22–24. https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/0622_CASS_La-identificación-análisis-y-prevención-de-factores-de-riesgo-psicosocial-en-américa-latina.pdf
- Jessop, D. J., & Stein, R. E. K. (1985). Uncertainty and its relation to the psychological and social correlates of chronic illness in children. *Social Science and Medicine*, 20(10), 993–999. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. (Tesis de grado, Universidad Politecnica Salesiana Ecuador). <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>


- María, D., Sapoznik, M., Contreras, M. A., Silvana, L., & Perez, J. (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(2), 0–16. <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- Martínez-Olmo, F., & González-Catalán, F. (2023). Apuntes de Investigación Descriptiva y Explicativa Tabla de contenidos. *Dipòsit Digital de La Universitat de Barcelona*. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/204620/4/IDEE-Apuntes-01.pdf>
- Martínez-Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (112), 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD ,SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Monje-Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. *Universidad Surcolombiana*, 1–216. <http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Guía+didáctica+Metodología+de+la+investigación.pdf>

- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Nogareda, C., & Almodóvar Molina, A. (2003). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 8. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Ramos-Galarza, C. (2021). Editorial: Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1), 1–7. <https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Rodríguez-Carvajal, R., & Rivas Herмосilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72–88. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rondón-Valero, E. J. (2018). Conocimiento Científico en la Investigación Postpositivista del Siglo XXI: De lo Externo a lo Interno del Ser. *Revista Scientific*, 3(8), 79–99. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.8.4.79-99>
- Sanz, J., Navarro, R., Fausor, R., Altungy, P., Gesteira, C., Morán, N., & Paz García-Vera, M. (2018). La Escala De Deseabilidad Social De Marlowe-Crowne Como Instrumento Para La Medida De La Deseabilidad Social, La Sinceridad Y Otros Constructos Relacionados En Psicología Legal Y Forense. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 18, 112–133.

- Vallejo, C. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados. *Quito, EC, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*, 31–35. <http://hdl.handle.net/10644/8608>
- Venegas, G., Murillo, M., Cejas, M., Liccioni, E., & Aldaz, S. (2023). *Enfoque cuantitativo y cualitativo: una mirada de los métodos mixtos*. Unellez. <https://www.researchgate.net/publication/374418696>
- Yanza, R. & Quinde, A. (2024). Riesgos psicosociales en los conductores del sindicato de choferes profesionales de Gualaceo- Ecuador. *Religación*, 9(40), e2401165. <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1165>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**
Seréis mis testigos

AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

28 de octubre de 2024

Lic. Fernando Mena Medina
Secretario General del Sindicato de choferes profesionales del Cantón Saquisilí

Presente


De mis consideraciones

Yo Andrés Esteban Calderón Heredia estudiante de psicología de la PUCE AMBATO, estoy realizando una investigación titulada "RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN SAQUISILÍ". Para esta investigación, necesito aplicar una encuesta denominada Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales (Ministerio de Trabajo) a los socios del sindicato.

La encuesta consta de 58 preguntas y tomará aproximadamente 20 minutos. Solicito su autorización para llevar a cabo esta actividad con los socios del sindicato, la encuesta será realizada a través de Google Forms y se les enviará el enlace, el cual deberá ser completado en esta semana.

Agradezco su colaboración y quedo a su disposición para cualquier consulta adicional.

Atentamente,



 Andrés Esteban Calderón Heredia

RECIBIDO

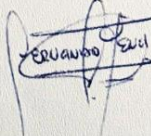
Hora: 16:10

Fecha: 28.10.2024


FIRMA



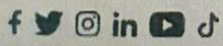
AUTORIZADO


 Fernando Mena Medina

Dirección: Av. Manuelita Sáenz y Remigio Créspe
Código postal: 180207 / **Teléfono:** (593-3) 299 4840 Ext. 3105
Ambato - Ecuador / www.pucesa.edu.ec



JESUITAS ECUADOR



Anexo 2: Cuestionario aplicado a los choferes del sindicato a través de la aplicación *Google Forms*.

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe2yDKE8fdbM323SYriR4efoOs76YCdFhakGRfncBCHSaE4vA/viewform?usp=sf_link



EL NUEVO
ECUADOR

Ministerio del Trabajo

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					

Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES				
I D	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administra tiva:		Operativ a:
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológ ico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerat o		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11- 20años
		3-10años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44- 52años
		25-34años		Igual o superior a 53 años
		35-43años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoria no:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/ a:		Otro:
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO					

N R	Ítem	Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente 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 está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el				

	cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacu erdo (1)
N R	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
RECUPERACIÓN		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacu erdo (1)
N R	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				

26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
SOPORTE Y APOYO					
N R	Ítem	Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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					
N R	Ítem	Completa mente de	Parcial mente de	Poco de acuerdo (2)	En desacu

		Acuerdo (4)	Acuerdo (3)		Acuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				

48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS				
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>				
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p>Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad</p>				

física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios