



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGÍSTER

Título del proyecto:
Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para la Compañía de Taxis Convencional Centinela Runfast S.A.
Línea de Investigación:
Ciencia de la ingeniería aplicadas a la producción, sociedad y desarrollo sustentable
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Ing. Neptali Eráclito Plúa Chele
Tutor/a:
Mg. Fausto Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para la Compañía de Taxis Convencional Centinela Runfast S.A.**

Elaborado por: **Neptali Eráclito Plúa Chele**, de C.I: **1309585600**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 30 de marzo de 2024

**FAUSTO GERMAN
PAZMINO
MUNOZ**

Firmado digitalmente por
FAUSTO GERMAN
PAZMINO MUNOZ
Fecha: 2024.04.01
17:37:52 -05'00'

Mg. Fausto German Pazmiño Muñoz

C.I. 1710051978

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Neptali Eráclito Plúa Chele** con C.I: **1309585600**, autor del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial para la Compañía de Taxis Convencional Centinela Runfast S.A.** Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación 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. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 30 de marzo de 2024.



Ing. Neptali Eráclito Plúa Chele

C.I. 1309585600

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	3
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	7
Problema de investigación	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	10
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	11
1.1. Contextualización general del estado del arte	11
1.2. Proceso investigativo metodológico	17
1.3. Análisis de resultados	22
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	66

Índice de tablas

Tabla 1: "Factores de riesgo psicosocial"	13
Tabla 2. "Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial"	18
Tabla 3. "Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial"	19
Tabla 4. "Nivel de riesgo por dimensión"	20
Tabla 5. "Nivel de riesgo por dimensión"	21
Tabla 6. "Datos generales del total de conjunto de los individuos encuestados"	23
Tabla 7. Dimensión No. 1. "Carga y ritmo de trabajo"	23
Tabla 8. Dimensión No. 2. "Desarrollo de competencias"	24
Tabla 9. Dimensión No. 3. "Liderazgo"	26
Tabla 10. Dimensión No.4. "Margen de acción y control"	27
Tabla 11. Dimensión No. 5. "Organización de trabajo"	28
Tabla 12. Dimensión No. 6. "Recuperación".	29
Tabla 13. Dimensión No. 7. "Soporte y apoyo".	30
Tabla 14. Dimensión No.8. "Otros puntos importantes"	32
Tabla 15. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes".	32
Tabla 16. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes"	33
Tabla 17. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes"	33
Tabla 18. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes"	34
Tabla 19. "Resultados general de la evaluación de riesgo psicosocial".	35
Tabla 20. "Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial"	36
Tabla 21. "Resultados por dimensión del riesgo psicosocial global"	37
Tabla 22. "Fases de la evaluación de los factores psicosociales"	41
Tabla 23. "Propuesta del plan de intervención de las dimensiones"	44
Tabla 24. "Matriz de articulación".	60

Índice de figuras

Gráfica 1. Dimensión No. 1. "Carga y ritmo de trabajo".	24
Gráfica 2. Dimensión No.2."Dimensión de competencias".	25
Gráfica 3. Dimensión No.3. "Liderazgo".	26
Gráfica 4. Dimensión No. 4. "Margen de acción y control".	27
Gráfica 5. Dimensión No.5. "Organización del trabajo".	28
Gráfica 6. Dimensión No.6. "Recuperación".	30
Gráfica 7. Dimensión No.7. "Soporte y apoyo".	31
Gráfica 8. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes".	34

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La empresa de taxis denominada Centinela Runfast S.A., opera en el sector de transporte de pasajeros de taxis rurales convencionales. La Agencia Metropolitana de Tránsito Quito le otorga la habilitada mediante la Resolución No. 0409-PO-AMT-DRAV-TX-C-OP-456-2020, para que ofrezca los servicios de transporte comercial destinados al desplazamiento de personas. Además, posee una identidad legal reconocida a través de la resolución de la Superintendencia de Compañía con el expediente registrado No. 724250. Esta empresa se encuentra de conformidad con la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y su reglamento, así como las regulaciones y resoluciones establecidas por la autoridad competente Agencia Metropolitana de Tránsito de Quito.

“La actividad laboral de los taxistas en su calidad de vida fue estudiada por Rueda Rosenda, mediante un estudio transversal descriptivo en el municipio de Jequié Bahía, Brasil. El estudio evidenció que las condiciones de trabajo afectan la calidad de vida de los conductores de taxi, debido a sus extensas rutinas de trabajo con el predominio de largas horas; el 59,8 % de los conductores tenían jornadas laborales de 11 horas o más por día, el 84,3 % no tenían tiempo de descanso en el trabajo, lo cual los expone a mayores riesgos de salud, reducir su vitalidad y los convierte en un grupo de riesgo para accidentes de tránsito. Asimismo, los resultados del estudio mostraron que el 43 % de los conductores se ve afectado por los aspectos sociales de su trabajo, el 72,4 % manifestó afecciones de tipo emocional y el 65,6 % manifestó problemas de salud mental generados en el ámbito laboral” (Rueda,2020).

Según manifiesta (Fabiola & Durango, 2013) “mediante el estudio que desarrolló un modelo de gestión para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los conductores de una empresa pública metropolitana de transporte en la ciudad de Quito, mediante la aplicación de un cuestionario en 159 conductores. El análisis de los resultados generados en la evaluación arrojó que los peligros psicosociales más comunes son el control del tiempo a disposición, exigencias psicológicas cognitivas, influencia, previsibilidad, posibilidad de relación social, inseguridad sobre el futuro, exigencias psicológicas emocionales y la estima por puesto de trabajo” (Fabiola & Durango, 2013). Finalmente,” el trabajo realizado propone un plan de intervención psicosocial cuyos objetivos se centran en reducir o eliminar los factores de riesgo identificados previamente. De las 20 áreas psicosociales evaluadas, se han identificado como las más desfavorables para la salud, al superar el percentil 50, las siguientes: Valoración del puesto de trabajo (50,7%), demandas psicosociales (52,5%), incertidumbre sobre el

futuro (59,1%), posibilidad de interacción social (64,2%), previsibilidad (67,3%), influencia (72,8%), demandas psicológicas cognitivas (73,15%) y control del tiempo disponible (87,5%)” (Rueda,2020).

Finalmente, Moya Christopher “realizó un estudio de los factores de riesgo psicosocial en los taxistas urbanos que laboran en Ambato, el fin de la investigación fue identificar y valorar los riesgos psicosociales de mayor impacto en esta población. El autor contó con una muestra de 58 conductores que fueron evaluados con el instrumento FPSICO. Los resultados arrojaron riesgo muy elevado en las dimensiones “Tiempo de trabajo”, “Demandas psicológicas” y “Participación/supervisión”. Por lo que, se concluyó que las extensas jornadas laborales, el exponerse constantemente a la incertidumbre al tomar pasajeros y el escaso apoyo recibido por parte de compañeros de trabajo afecta negativamente a la salud de los taxistas de Ambato” (MOYA CHRISTOPHER, 2023).

“El trabajo de los conductores está caracterizada por la ejecución simultanea de diversas tareas en la que están expuestos a ruido, vibraciones, alta densidad del tráfico y paradas continuas, lo que genera mayores niveles de hostilidad, tendencias a la impaciencia, maniobras inseguras de conducción, baja concentración, en ocasiones el uso de medicamentos, alcohol o sustancias psicoactivas para reducir el estrés, lo que afecta notablemente su salud, la agresividad de los conductores”(AMAYA LUZ, 2023).

“Por último, como tendencia a este tipo de factor de riesgo psicosocial, cabe mencionar el estudio Luz Amaya, el cual refiere que en una muestra de 140 trabajadores en su gran mayoría presentaron horarios extensos que en algunas ocasiones superaron las 48 horas laborales lo que se traduce en malestar por los cambios frecuentes de sus horarios laborales y le sumamos que en esta investigación el 57% de los conductores reciben un salario variable es decir que su remuneración va en función de su productividad, por lo cual podemos identificar que los trabajadores en estos cargos de conducción piden mayor motivación en temas salariales de tal forma que vean retribuido su esfuerzo, además de mejorar sus condiciones de ambiente de trabajo y sus jornadas laborales donde existan tiempo para disfrutar con sus familias” (AMAYA LUZ, 2023).

En el ámbito del taxismo de acuerdo con las investigaciones de diferentes estudios se mencionan la afectación de la calidad de vida por las condiciones del trabajo por jornada de horas de trabajo prolongada entre 10 a 14 horas al días, que no le permite al chofer profesional un descanso, al exponerse un riesgos de salud y poner con alto riesgo de accidentes de tránsito, siendo algunas de las causas más comunes la fatiga, la presión del tiempo, el agotamiento frecuente y la falta de tiempo para el descanso y recuperación, y problema de conciliación entre lo laboral y la relación personal.

Igualmente, los riesgos psicosociales pueden incidir en la salud mental y el bienestar de los conductores de taxi, influenciados por las condiciones laborales, la dinámica empresarial y la interacción con los clientes. Esto puede desencadenar niveles de estrés y ansiedad debido a las demandas psicológicas del trabajo, que se ven agravadas por factores como la carga física, la presión económica, la movilidad en entornos con tráfico denso, la competencia con otros conductores y la necesidad de generar ingresos.

Problema de investigación

¿En qué dimensión se puede elaborar un programa de prevención de riesgos psicosociales, en el ámbito laboral, para garantizar el bienestar y la salud mental en los empleados de la compañía de Taxis Convencional Centinela Runfast S.A.?

Objetivo general

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales, en el ámbito laboral, mediante el diagnóstico de factores de riesgo con la aplicación de instrumentos de evaluación psicosocial.

Objetivos específicos

- Contextualizar los modelos teóricos de los factores psicosociales de riesgo de la salud en el trabajo, a través del análisis bibliográfico garantizando la prevención y una buena gestión.
- Diagnosticar los factores de riesgo, a través de una evaluación de las condiciones laborales de los trabajadores y la organización, con la aplicación de baterías diseñados para la medición de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
- Determinar los hallazgos por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial, mediante la identificación del riesgo de impacto potencial bajo, moderado y alto.
- Obtener la validación del programa de gestión de riesgos psicosociales a través de la evaluación de expertos.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La interacción con la sociedad implicará la transferencia de conocimientos relacionados con la seguridad y salud ocupacional; este proceso se llevará a cabo con la participación de 22 conductores y operadores afiliados a la compañía de taxis convencional Centinela Runfast S.A. El enfoque de estas medidas se centra en la implementación de acciones preventivas y una gestión adecuada de los factores psicosociales que pueden tener un impacto significativo, tanto positiva como negativa en la empresa. Para lograrlo, se utilizará a los resultados de elaboración de riesgos, que se basarán en la aplicación de una serie de instrumentos de medición. El objetivo es identificar las dimensiones que influyen en la salud, en el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo.

En la presente época, las empresas tienen la responsabilidad de identificar, ofrecer y preservar el entorno indispensable para el desarrollo de sus operaciones, garantizando la conformidad de sus productos y servicios. Esto abarca aspectos psicosociales, involucra acciones orientadas a disminuir el estrés, prevenir el síndrome de agotamiento y atender las emociones, con el propósito de evitar potenciales riesgos para la salud, tales como la depresión, la ansiedad, los trastornos bipolares y el trastorno obsesivo compulsivo.

Es fundamental destacar que la gestión de riesgos psicosociales desempeña un rol esencial en la creación de un sitio laboral saludable y productivo en la organización. Esto permite los conductores no solo desarrollarse y prosperar, sino también mantener un bienestar general tanto físico como psicológico. Promueve la libertad de expresión, la posibilidad de compartir opiniones y preocupaciones sin temor a consecuencias negativas, y facilita una comunicación eficaz en todos los niveles de la organización. Asimismo, ayuda a establecer un equilibrio apropiado entre las responsabilidades laborales y la vida personal, reduciendo así la incertidumbre y el estrés y fomentando un sentido de pertenencia. En este sentido, los principales los beneficiarios del plan de intervención serán los empleados de la compañía de taxis.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

La empresa de taxis Convencional Centinela Runfast S.A. opera como proveedor de servicios de transporte de pasajeros en taxis convencionales rurales. Está debidamente autorizada por la Agencia Metropolitana de Tránsito a través de la Resolución No. 0409–PO–AMT–DRAV-TX-C-OP-456-2020 para ofrecer servicios comerciales de transporte de personas. La compañía cuenta con personería jurídica, otorgada mediante la Resolución No. 12019030553 de la Superintendencia de Compañías, con número de expediente 724250, y se encuentra regularizada conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (LOTTTSV), su reglamento, así como las normas y resoluciones emitidas por la Agencia Metropolitana de Tránsito.

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que la promoción de la salud mental se está convirtiendo en una parte importante de los programas e iniciativas técnicas, para el desarrollo sostenible; el concepto de ambiente saludable incluye la dimensión intersectorial de la salud y coordina acciones relacionadas con la pobreza, el comercio y los derechos humanos, todos los cuales afectan los determinantes de la salud” (Rueda, 2020).

“Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, varios estudios realizados en países europeos, Estados Unidos, Australia y Canadá han demostrado que los programas de promoción de la salud en el trabajo pueden reducir los costes laborales directos como son: el cuidado de la salud, reducción de ausentismo por enfermedad, rotación de empleados y accidentes de trabajo. Esta evidencia, cada vez más sólida, no debería ser pasada por alto en el centro de trabajo sobre todo si apuntan a la competitividad y sostenibilidad” (González, 2022).

“Los factores psicosociales fueron definidos en el año 1984, por el Comité Mixto OIT/OMS, como “las condiciones del medio ambiente de trabajo relacionadas con la organización, contenido y ejecución del trabajo que afectan el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores y el desarrollo del trabajo mismo” (González, 2022).

“Mediante la Normativa Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral, Art. 9.- Programa de prevención de riesgos psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de

oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto” Acuerdo Ministerial N.-82 (Registro oficial N.-16/2017).

“De acuerdo a la Norma para Viabilizar Establecimiento Jornadas Especiales de Trabajo, Art. 11.- Del estudio e informe ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo para la aprobación de jornada especial nocturna y de jornada reducida.- En el caso de solicitudes de aprobación para la fijación de jornadas especiales que requieran del trabajo exclusivo durante la noche y/o madrugada, y aquellas que requieran de menor duración, se considerará, adicionalmente, el estudio e informe ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo. El estudio e informe mencionados deberán ser realizados por un médico ocupacional conjuntamente con un técnico en seguridad y salud en el trabajo, y en el que constará sus firmas de responsabilidad” Acuerdo Ministerial N.- 136 (Registro oficial N.- 772 / 2012).

“En el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones: k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo” Decisión del acuerdo de Cartagena N.- 584 (Registro Oficial N.- 461/2004)

“En base al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Art. 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” Resolución del IESS N.- 513 (Registro oficial 636/2016)

“Con fecha 14 de noviembre de 2022 se publicó el Acuerdo Ministerial No. 49 por el Ministerio de Salud Pública sobre la promoción de la salud en el trabajo, utilizando estrategias para promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, contribuyendo a una mejor vida laboral, reduciendo las enfermedades” (Gaibor, 2016).

Según lo mencionado, esta iniciativa busca el beneficio de la población empleada y sus respectivas familias, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo entre trabajadores. Este enfoque implica la inclusión de medidas de fomentar la salud y programas de seguridad laboral, con el objetivo de crear un entorno laboral que sea seguro y propicio para la salud de todos los involucrados. A continuación, se describen los criterios particulares en relación con los elementos que representan riesgos para la salud mental y el bienestar psicosocial:

Tabla 1: “Factores de riesgo psicosocial”

Ítems	Actividad
1	“Diagnóstico preliminar de factores de riesgo psicosocial en población trabajadora”.
2	“Implementar actividades colectivas de autocuidado en salud mental con todo el equipo de trabajo”.
3	“Promueve el desarrollo de la resiliencia en personas con diferentes situaciones laborales inspirando acciones integradas”.
4	“Se organizan grupo de apoyo en salud mental”.

Nota: Acuerdo Ministerial No. 49 MSP, 14 de noviembre de 2022

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), como medida de prevención ha establecido la Resolución N.- 503, denominada como el reglamento general en el ámbito laboral, la responsabilidad de reconocer, medir y valorar todos los peligros laborales, abarcando aquellos de índole psicosocial. Además, este reglamento define las condiciones bajo las cuales ciertas enfermedades puede ser consideradas enfermedades profesionales. Para que una enfermedad sea clasificada como tal, se requiere evaluación y aprobación de la comisión de valuación de incapacidad y responsabilidad patronal, siempre y cuando cumplan con los cinco criterios de específicos del artículo 7 del reglamento.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como: Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (OIT/2013).

“Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona” (OIT/2013).

“La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión” (OIT/2013).

Los riesgos psicosociales

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere algunas intervenciones en el entorno psicosocial del trabajo, la organización del trabajo y cultura organizacional con clara evidencia de efectividad” (OMS/2010)

“Intervenciones psicosociales: Abordaje del estrés en el espacio de trabajo a nivel individual y organizacional, así como la participación de los trabajadores en la planeación, implementación y evaluación de los cambios y apoyo de jefes mediante una comunicación efectiva hacia trabajadores” (OHSAS 1801,2007).

“Círculos de salud: Un método con un enfoque participativo cuyo objetivo es identificar los principales problemas de salud en un área de la empresa con altas tasas de absentismo y/o personal insatisfecho con el fin encontrar soluciones adecuadas. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) en el documento: Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo” detalla el procedimiento para aplicar este método” (OHSAS 1801,2007).

“Los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades de accidentes laborales. Los más ampliamente reconocidos y sobre los que se mantiene un relativo consenso son el estrés, violencia en el trabajo, acoso laboral o moobing, acoso sexual, inseguridad laboral y burnout o desgaste profesional. En este contexto, se debe establecer acciones en el ámbito de la salud mental dirigidos a atender los riesgos psicosociales del personal de salud y la prevención del suicidio” (CISHT, 2022).

Los factores psicosociales

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción” (OMS/2010)

Entre los factores psicosociales existen carga mental, doble presencia, malas relaciones interpersonales, factores psicosociales extralaboral, preocupación por los hijos y uso de medios telemáticos.

La encuesta de evaluación de riesgo psicosocial presentada por el Ministerio de Trabajo.

En nuestra nación, se ha creado un formulario de evaluación de riesgo psicosocial con el fin de facilitar la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Este cuestionario se ha concebido como una herramienta esencial para abordar esta problemática en el ámbito laboral.

El formulario posibilita la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es decir, situaciones que pueden afectar la salud de los trabajadores o servidores, ofreciendo un diagnóstico inicial desde la perspectiva psicosocial. Además, sirve como punto de partida para evaluaciones más detalladas en aquellas áreas que muestren deficiencias.

Definiciones del cuestionario de las dimensiones de la evaluación de riesgo psicosocial.

La mencionada pregunta del formulario presenta los siguientes conceptos de las respectivas dimensiones, con el fin de interpretar cada una de las variables.

“Carga y ritmo de trabajo: Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable” (MDT/2018)

“Desarrollo de competencias: Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral” (MDT/2018)

“Liderazgo: Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras” (MDT/2018).

“Margen de acción y control: Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)” (MDT/2018).

“Organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo” (MDT/2018).

“Recuperación: Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales. (MDT/2018).

“Soporte y apoyo: Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales” (MDT/2018).

“Acoso discriminatorio: Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral” (MDT/2018).

“Acoso laboral: Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista” (MDT/2018).

“Acoso sexual: Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor” (MDT/2018).

“Adicción al trabajo: Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones” (MDT/2018).

“Condiciones del Trabajo: Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral” (MDT/2018).

“Doble presencia (laboral – familiar): Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar” (MDT/2018).

“Estabilidad laboral y emocional: Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo” (MDT/2018).

“Salud auto percibida: Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza”. (MDT/2018).

“Validez: Es la que proporciona información sobre si el instrumento mide realmente lo que pretende medir” (MDT/2018).

“Fiabilidad: Es el grado de precisión que muestra el instrumento de medida para medir lo que quiere medir, es decir, el grado de confianza que nos proporciona los resultados que recoge” (MDT/2018).

1.2. Proceso investigativo metodológico

En el contexto actual en su estudio contiene “un enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández/2014), es decir, se centra en comprender y describir fenómenos desde una perspectiva.

De acuerdo la naturaleza de la información recopilada para abordar la cuestión de investigación, se distingue entre dos enfoques principales:- Investigación cuantitativa: Se caracteriza por el uso principal de datos cuantitativos directos.

Dentro del enfoque de investigación cuantitativa, se pueden identificar varios enfoques clave: ·
Diseños experimentales: Estos implican la manipulación controlada de variables para observar sus efectos en un entorno de investigación. Encuestas Sociales: Dentro del ámbito de las ciencias sociales, las encuestas sociales son una técnica cuantitativa de investigación muy común. Estas encuestas implican la utilización de métodos específicos para reunir, procesar y analizar datos que relacionan con las especificaciones de las personas que conforman parte de un grupo particular. Estudios cuantitativos

con datos secundarias: En contraposición a los métodos anteriores, los estudios cuantitativos basados en datos secundarios se enfocan en el análisis de información que ya ha sido recopilada previamente.

“La investigación cualitativa: Es aquella que persigue describir sucesos complejos en su medio natural, con información preferentemente cualitativa” (Hernández/2014).

“El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (2020, p. 171).

Se emplea una investigación mixta, que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, para analizar los patrones de comportamiento de una población compuesta por 22 trabajadores de la compañía. El objetivo es determinar la puntuación de las respuestas obtenidas mediante el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, presentando los resultados en términos porcentuales relativos para evaluar los niveles de riesgo: bajo, medio y alto.

INSTRUMENTO

Dentro de este contexto, las preguntas del cuestionario se plantearon utilizando un lenguaje simple y claro. Las opciones de respuesta se estructuraron en una escala Likert, que abarca desde "completamente de acuerdo" hasta "en desacuerdo", asignando una puntuación de 1 a 4 a cada una de estas opciones.

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

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

Nota: Ministerio de Trabajo Laboral

Tabla 3. “Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial”

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

Nota: Ministerio de Trabajo Laboral

En este contexto, para determinar el nivel de riesgo por dimensión, se realizará una suma sencilla de las puntuaciones adquiridas de los elementos que integran cada dimensión (consultar tabla 3). El resultado se contrastará con los valores indicados en la tabla siguiente:

Tabla 4. "Nivel de riesgo por dimensión"

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

"Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional"	"16 a 20"	"10 a 15"	"5 a 9"
"Otros puntos importantes: Salud auto percibida"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"

Nota: MDT

Para analizar el nivel de riesgo global, se llevará a cabo una suma simple de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión. A continuación, se contrastará el resultado con los valores establecidos en la tabla siguiente:

Tabla 5. "Nivel de riesgo por dimensión"

"Nivel de Riesgo"	"Calificación"	"Descripción"
"Alto"	"58 a 116"	"El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia".

"Medio"	"117 a 174"	"El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia".
"Bajo"	"175 a 232"	"El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga"

Nota: MDT

1.3. Análisis de resultados

Las respuestas se organizan según las dimensiones, utilizando los puntajes proporcionados por el Ministerio de Trabajo como referencia. Estos resultados se presentan de manera cuantitativa, acompañados de datos estadísticos y representaciones gráficas, lo que facilita la interpretación de los hallazgos del estudio.

Tabla 6. Datos generales del total de conjunto de los individuos encuestados

Datos generales			
"Áreas de trabajo"	Operativo	23	100.00%
"Nivel más alto de instrucción"	Bachillerato	23	100.00%
"Antigüedad, años de experiencia"	"3 a 10 años"	23	100.00%
"Edad del trabajador o servidor":	"25 a 34 años"	13	56.52%
	"35 a 43 años"	10	43.48%
Sexo del trabajador o servidor:	Hombre	19	82.61%
	Mujer	4	17.39%

Fuente: MDT

Elaborado por: Autor.

El número de individuos de estudio de la Compañía Centinela Runfast S.A., con un número de 23 operativo que representa el 100%, con un nivel de instrucción bachillerato al 100% que cumple con la educación para generar la profesión de chofer profesional, de la misma manera el 100% están en esta actividad entre 3 a 10 años de trabajo en la conducción, entre las edades del número de trabajadores se consideran entre 25 a 34 años en un 56.52% y en un 43,48% con las edades de 35 a 43 años y considerando el sexo del trabajador la mayoría son hombre con el 82,61% y el 17.39% mujeres que también ejercen la actividad de la contraprestación de servicios en taxis.

Tabla 7. Dimensión No. 1. "Carga y ritmo de trabajo"

1. "Carga y ritmo de trabajo"	ITEM 1. "Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)"	ITEM 2. "Decido el ritmo de trabajo en mis actividades"	ITEM 3. "Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés"	ITEM 4. "Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral"	Frecuencia
"En desacuerdo"	0	0	3	1	4
"Poco de acuerdo"	2	0	3	3	8
"Parcialmente de acuerdo"	10	2	5	7	24
"Completamente de acuerdo"	11	21	12	12	56
Total	23	23	23	23	92

Fuente: MDT

Elaborado por: Autor

Gráfica 1. Dimensión No. 1. "Carga y ritmo de trabajo".



Según los resultados estadísticos de la "dimensión carga y ritmo de trabajo", arrojo en las mayorías los conductores están completamente de acuerdo con la aceptación de los requerimientos de otras personas, la decisión de sus actividades y el tiempo para realizar sus actividades que esto representan el 61%, mientras el 26% parcialmente de acuerdo donde sus puntajes recaen en la cooperación de requerimientos que piden otras personas y el restante entre 9% poco de acuerdo generando que las responsabilidades asignadas no ocasionan estrés y un 4% en desacuerdo.

Tabla 8. Dimensión No. 2 "Desarrollo de competencias"

2. "Desarrollo de competencias"	"ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado"	"ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo"	"ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas"	"ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo"	Frecuencia
"En desacuerdo"	0	1	4	3	8
"Poco de acuerdo"	1	1	1	7	10
"Parcialmente de acuerdo"	4	2	7	5	18
"Completamente de acuerdo"	18	19	11	8	56
Total	23	23	23	23	92

Fuente: MDT

Elaborado por: Autor

Gráfica 2. Dimensión No.2. “Dimensión de competencias”.



A través de los datos estadísticos representados en el gráfico de la “dimensión por desarrollo de competencias” se observa el 61% en los participantes están completamente de acuerdo, lo que se traduce en una frecuencia de 56 puntos. Esto sugiere que, la mayoría de los conductores poseen los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para ejecutar sus operaciones en la conducción de manera efectiva. Además, es notable que existe un intercambio constante de conocimientos entre los compañeros conductores, lo que le permiten en su formación en la conducción.

Por otro lado, el 19%, de la población de estudio está parcialmente de acuerdo, lo que equivale a 7 conductores que indicaron que no tienen acceso a un plan de carrera, capacitación y formación continua para su crecimiento personal en el ámbito de la conducción. En contraste, el 11% se muestra poco de acuerdo, y un 9% está en desacuerdo. Estos resultados sugieren que existe cierta insatisfacción en cuanto a la planificación de la carrera y un test periódico de las actividades relacionadas con la conducción.

Tabla 9. Dimensión No. 3. "Liderazgo"

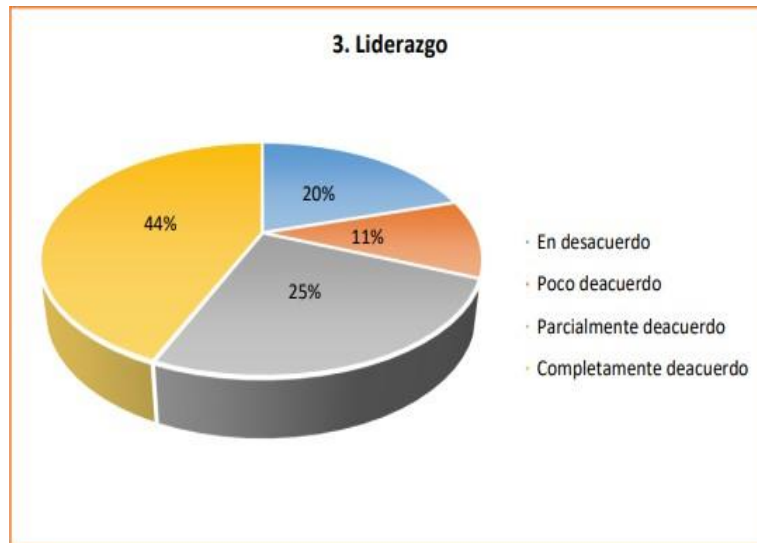
Tabla 9. Dimensión No. 3. "Liderazgo"

3. "Liderazgo"	"ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos".	"ITEM 10. Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo"	"ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades"	"ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar"	"ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo"	"ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos"	Frecuencia
"En desacuerdo"	6	3	7	4	5	3	28
"Poco de acuerdo"	4	2	1	1	3	4	15
"Parcialmente de acuerdo"	4	5	7	9	5	5	35
"Completamente de acuerdo"	9	13	8	9	10	11	60
Total	23	23	23	23	23	23	138

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Gráfica 3. Dimensión No.3. "Liderazgo".



Los datos estadísticos en la dimensión liderazgo, especialmente en lo que respecta a la perspectiva de género, arrojan resultados interesantes. El 44% de los encuestados están completamente de acuerdo, lo que sugiere que la jefatura está abierta a escuchar propuestas de cambios, proporciona lineamientos claros y retroalimentación adecuada para mejorar el desempeño y comunica los cambios que puedan afectar a todos los empleados. Esto indica una percepción en cuanto el liderazgo en este aspecto.

Sin embargo, el 25% está parcialmente de acuerdo, lo que indica que, aunque se establezcan metas y se brinde apoyo, existe cierta preocupación por la sobrecarga de trabajo. En la gráfica, se observa que el

20% está en desacuerdo, y el 11% está poco de acuerdo en relación con esta dimensión del liderazgo de la jefatura. Estos resultados sugieren que aún hay áreas en las que se pueden mejorar las prácticas de liderazgos, especialmente en lo que respecta al equilibrio entre las metas establecidas y la atención a la carga de trabajo.

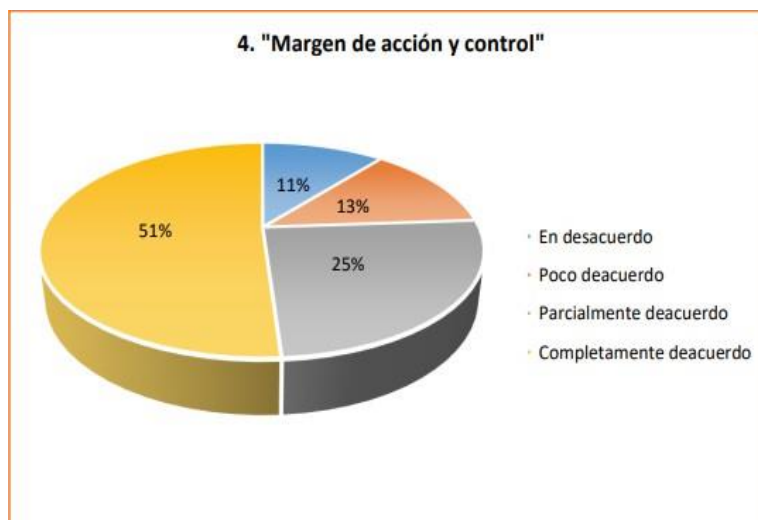
Tabla 10. Dimensión No.4. "Margen de acción y control"

4. "Margen de acción y control"	"ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión"	"ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas"	"ITEM17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones"	"ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo"	Frecuencia
"En desacuerdo"	2	3	2	3	10
"Poco de acuerdo"	4	3	4	1	12
"Parcialmente de acuerdo"	5	5	6	7	23
"Completamente de acuerdo"	12	12	11	12	47
Total	23	23	23	23	92

Fuente: MDT

Elaborado por: Autor.

Gráfica 4. Dimensión No. 4. "Margen de acción y control".



Con base en los resultados obtenidos, el 51% de las respuestas indican estar "completamente de acuerdo", lo que sugiere una alta colaboración entre compañeros para la generación de actividades adicionales, así como espacios abiertos para debatir problemas y contribuir con ideas para mejorar las actividades organizativas. Por otro lado, el 25% indica estar "parcialmente de acuerdo", específicamente

en el aporte de ideas. Las diferencias se observan en un 13% que está "poco de acuerdo" y un 11% que está "en desacuerdo", especialmente en lo relacionado con la colaboración entre compañeros de trabajo y el cumplimiento de plazos para el cambio de funciones.

Tabla 11. Dimensión No. 5. "Organización de trabajo"

5. "Organización del trabajo"	"ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión"	"ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores"	"ITEM 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"	"ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos"	"ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables"	"ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo"	Frecuencia
"En desacuerdo"	2	4	2	2	1	1	12
"Poco de acuerdo"	5	1	3	2	1	5	17
"Parcialmente de acuerdo"	8	9	7	9	9	4	46
"Completamente de acuerdo"	8	9	11	10	12	13	63
Total	23	23	23	23	23	23	138

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Gráfica 5. Dimensión No.5. "Organización del trabajo".



Se puede observar que el 46% del total de los encuestados están completamente de acuerdo con aspectos relacionados con la asignación de tareas, la claridad en las metas y objetivos alcanzables, y el

respeto por las limitaciones de los compañeros con discapacidad. Esto indica una percepción positiva en cuanto a la gestión de la empresa en estos aspectos.

Por otro lado, el 33% de los 23 encuestados están parcialmente de acuerdo, lo que sugiere que existe cierta información “sobre la gestión y los logros de la empresa”, se realizan reuniones adecuadas y las metas son claras, pero quizás hay espacio para mejorar en estos aspectos y reducir la parcialidad.

Sin embargo, el 12% está poco de acuerdo y el 9% está en desacuerdo con respecto a estas cuestiones. Cuatros de los encuestados y tienen una percepción negativa en relación con la pregunta. Esto indica que hay aspectos específicos en la asignación de tareas y la comunicación de metas que puedan necesitar atención y mejora.

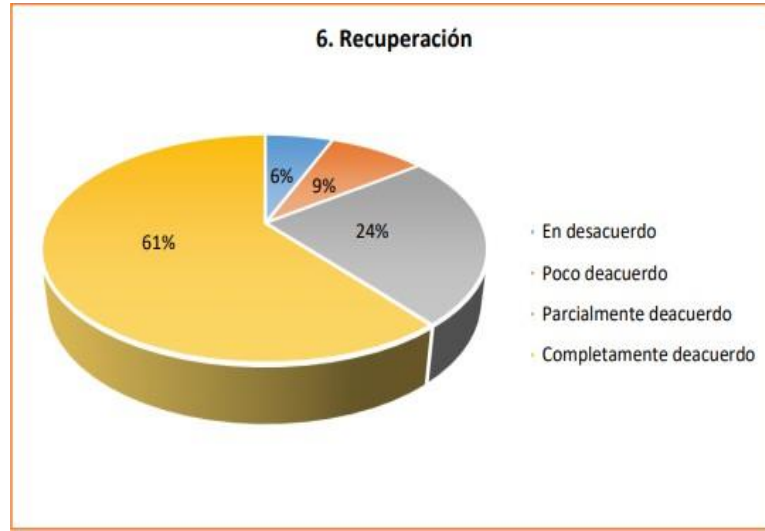
Tabla 12. Dimensión No. 6. "Recuperación".

6."Recuperación"	"ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades"	"ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía"	"ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo"	"ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales"	"ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo"	Frecuencia
"En desacuerdo"	3	1	0	1	2	7
"Poco de acuerdo"	2	2	1	3	2	10
"Parcialmente de acuerdo"	9	6	5	2	6	28
"Completamente de acuerdo"	9	14	17	17	13	70
Total	23	23	23	23	23	115

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Gráfica 6. Dimensión No.6. "Recuperación".



Con los datos obtenidos en la dimensión recuperación representa el 61% que están completamente de acuerdo la mayor partes de los encuestados tienen el tiempo suficiente para reflexionar sobre el desempeño y los horarios se ajustan a la exigencias laborales, mientras en un 24% de los 23 encuestados 9 de ellos mencionan realizan otras actividades de muestran suficiente energía, sin embargo también un 9% mencionan un poco de acuerdo y el 6% en desacuerdo que 3 de ellos encuestados después del trabajo no generan energía para otras actividades.

Tabla 13. Dimensión No. 7. "Soporte y apoyo".

7."Soporte y apoyo"	"ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas"	"ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas"	"ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad"	"ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero"	"ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación"	Frecuencia
"En desacuerdo"	5	9	6	3	13	36
"Poco de acuerdo"	3	4	2	3	2	14
"Parcialmente de acuerdo"	4	4	5	9	3	25
"Completamente de acuerdo"	11	6	10	8	5	40
Total	23	23	23	23	23	115

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Gráfica 7. Dimensión No.7. Soporte y apoyo.



Los datos recopilados de “Soporte y Apoyo” refleja una variedad de percepciones por parte de los 23 encuestados. El 35% se manifiesta que existe una colaboración efectiva en el equipo de trabajo, así como la disponibilidad de apoyo sustituto para los trabajadores y la aceptación de ayuda técnica cuando es necesaria.

Por otro lado, el 22% de los encuestados están parcialmente de acuerdo, lo que sugiere que el área de trabajo brinda cierto nivel de apoyo operativo y administrativo, pero puede haber áreas de mejora en este aspecto.

Sin embargo, un 31% está poco de acuerdo y un 12% en desacuerdo. Esto indica que un número significativo de encuestados, nueve en total, siente la ausencia de un sentimiento de compañerismo y bienestar en su entorno laboral. Estos resultados destacan áreas específicas en las áreas que la empresa puede necesitar tomar medidas para mejorar el apoyo y la colaboración entre los trabajadores.

Tabla 14. Dimensión No.8. "Otros puntos importantes"

8. "Otros puntos importantes"	"ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan"	"ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo"	"ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral"	"ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades"	"ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado"
"En desacuerdo"	4	0	11	1	3
"Poco de acuerdo"	1	1	2	3	9
"Parcialmente de acuerdo"	7	7	2	2	2
"Completamente de acuerdo"	11	15	8	17	9
Total	23	23	23	23	23

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Tabla 15. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes".

"ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad"	"ITEM 41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño".	"ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo".	"ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral"	"ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental"	"ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando"
4	8	1	2	2	0
3	4	5	5	4	3
1	4	7	4	6	4
15	7	10	12	11	16
23	23	23	23	23	23

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Tabla 16. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes"

"ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo"	"ITEM 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"	"ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual"	"ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales"	"ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona".	"ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal".
1	1	1	3	9	2
2	1	3	4	5	2
5	4	6	3	2	5
15	17	13	13	7	14
23	23	23	23	23	23

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Tabla 17. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes"

"ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución"	"ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual".	"ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación".	"ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo"	"ITEM 56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral"
2	3	4	0	3
1	2	4	6	4
5	6	5	4	6
15	12	10	13	10
23	23	23	23	23

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

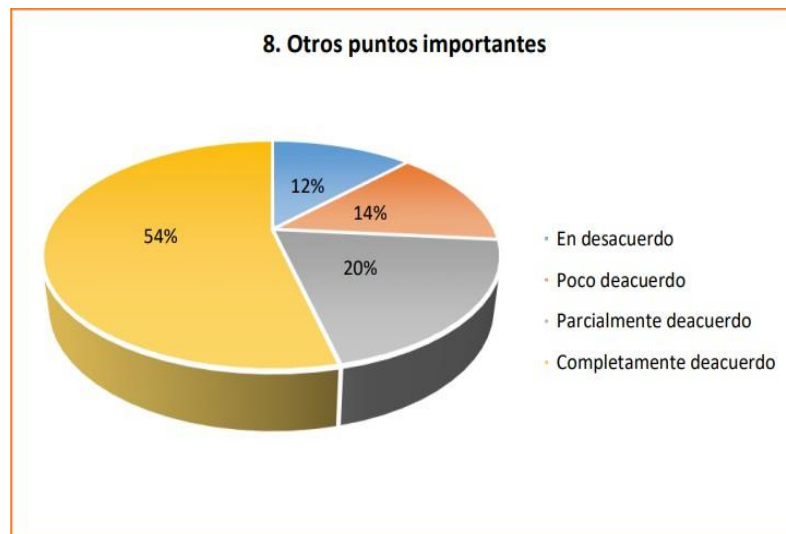
Tabla 18. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes"

"ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)"	"ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable"	Frecuencia
1	2	68
2	2	78
7	5	109
13	14	297
23	23	552

Fuente: MDT.

Elaborado por: Autor.

Gráfica 8. Dimensión No. 8. "Otros puntos importantes".

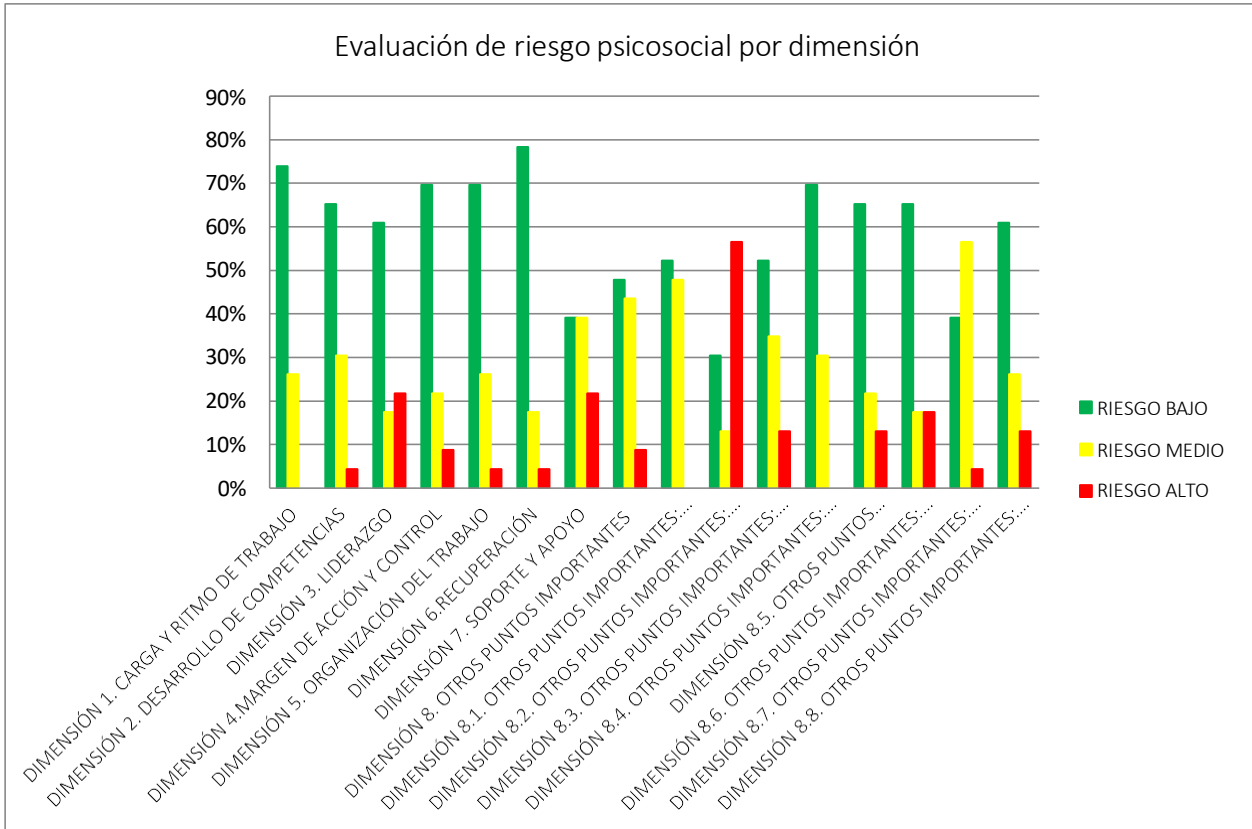


Las respuestas obtenidas en "Otros puntos importantes" revela una serie en precepciones por parte de los 23 encuestados. El 54% de ellos, que corresponde a 17 encuestados, están de acuerdo en que en su lugar de trabajo existe una equidad de oportunidades entre mujeres y hombres, y accesibilidad para personas con discapacidad. Además, 11 de los encuestados mencionan que las disposiciones y normativas se aplican de manera igual para todos, independientemente de su edad.

En contraste, el 20% de los encuestados está poco de acuerdo con la afirmación de que las normas y disposiciones se cumplan de manera uniforme en el horario de trabajo. Otro 20% menciona que no se sienten libres de conflictos en el trabajo, y el 12% señala que han experimentado humillaciones, burlas y calumnias en el entorno laboral.

Estos resultados que, aunque hay aspectos positivos en cuanto a igualdad de género y accesibilidad, así como en la aplicación de normas, existen áreas de mejora en la organización en términos de conflictos y un ambiente laboral fuera de burlas y humillaciones.

Tabla 19. "Resultados general de la evaluación de riesgo psicosocial".



Fuente: MDT.

Tras analizar globalmente la información recopilada, se ha identificado un diagnóstico de riesgo alto en varias dimensiones. “La dimensión de liderazgo” resulta un riesgo en 22%, al igual de “la dimensión de soporte y apoyo”. Además, se ha detectado un riesgo significativo de acoso laboral, que alcanza el 57% de los encuestados. En cuanto al acoso sexual, se ha registrado un 13% y un 17% reporta sentir una doble presencia, tanto laboral como emocional.

En otras dimensiones, se han observados riesgos con porcentajes mínimos, pero que, aun así, representan un peligro potencial elevado para el bienestar y la integridad física y mental de las personas. implica una situación inaceptable, con la posibilidad de provocar efectos perjudiciales de manera inmediata.

Por otro lado, se ha identificado un riesgo medio en “las dimensiones de soporte y apoyo”, con un 39%, y en la de acoso discriminatorio, con un 48%. A pesar de ser riesgos moderados, podrían tener repercusiones en la salud y el bienestar de los conductores a largo plazo.

En resumen, los resultados indican la necesidad de abordar de manera urgente y efectiva los riesgos identificados, especialmente aquellos que representan un peligro alto, que garantice la seguridad integral y la salud de los choferes.

Tabla 20. “Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial”

"RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL"			
"DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO"	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
"DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO"	74%	26%	0%
"DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS"	65%	30%	4%
"DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO"	61%	17%	22%
"DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL"	70%	22%	9%
"DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO"	70%	26%	4%
"DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN"	78%	17%	4%
"DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO"	39%	39%	22%
"DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES"	48%	43%	9%
"DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO"	52%	48%	0%
"DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL"	30%	13%	57%
"DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL"	52%	35%	13%
"DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO"	70%	30%	0%
"DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO"	65%	22%	13%
"DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL –	65%	17%	17%
"DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL"	39%	57%	4%
"DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA"	61%	26%	13%

"RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL"	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	48%	48%	4%

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

Tabla 21. "Resultados por dimensión del riesgo psicosocial global"

"Dimensiones"	"Definiciones"	"Cantidad de Items"	"Número de los Items"	"RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL"		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
"Carga y ritmo de trabajo"	"Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable".	"4"	"1 al 4"	"13 a 16"	"8 a 12"	"4 a 7"
"Desarrollo de competencias"	"Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral".	"4"	"5 al 8"	"13 a 16"	"8 a 12"	"4 a 7"
"Liderazgo"	"Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras".	"6"	"9 al 14"	"18 a 24"	"12 a 17"	"6 a 11"
"Margen de acción y control"	"Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)".	"4"	"15 al 18"	"13 a 16"	"8 a 12"	"4 a 7"
"Organización del trabajo"	"Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo".	"6"	"19 al 24"	"18 a 24"	"12 a 17"	"6 a 11"
"Recuperación"	"Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales".	"5"	"25 al 29"	"16 a 20"	"10 a 15"	"5 a 9"
"Soporte y apoyo"	"Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales".	"5"	"30 al 34"	"16 a 20"	"10 a 15"	"5 a 9"
"Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio"	"Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral".	"4"	"35, 38, 53 y 56"	"13 a 16"	"8 a 12"	"4 a 7"
"Otros puntos importantes: Acoso laboral"	"Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o"	"2"	"41 y 50"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Otros puntos importantes: Acoso sexual"	"Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor".	"2"	"43 y 48"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Otros puntos importantes: Adicción al trabajo"	"Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones".	"5"	"36, 45, 51, 55 y 57"	"16 a 20"	"10 a 15"	"5 a 9"
"Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo"	"Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral".	"2"	"40 y 47"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)"	"Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar"	"2"	"46 y 49"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional"	"Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo".	"5"	"37, 39, 42, 52 y 54"	"16 a 20"	"10 a 15"	"5 a 9"
"Otros puntos importantes: Salud auto percibida"	"Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza".	"2"	"44 y 58"	"7 a 8"	"5 a 6"	"2 a 4"
"Resultado Global"			Número de los Items	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
			"58"	"175 a 232"	"117 a 174"	"58 a 116"

En relación a los resultados global del estudio se generó algunos riesgos identificado como altos entre ellos, considerando porcentaje de afectación que generan impacto de nivel alto, siendo en la dimensión psicosocial en Acoso Laboral el 57%, Acoso Sexual 13% y Acoso discriminatorio con el 48% en esta dimensión como un nivel medio. Sin embargo, en otras dimensiones como nivel alto del 22% en soporte y apoyo.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1 Fundamentos teóricos aplicados

En el mundo actual, trabajar en un contexto globalizado puede ocasionar un notable declive en el bienestar individual. Por consiguiente, resulta crucial introducir acciones concretas dirigidas a evitar y manejar los potenciales impactos negativos que estos riesgos puedan generar en la seguridad y salud laboral.

De acuerdo con lo estipulado en el apartado 5 del artículo 326 de la Constitución Política del Ecuador, que asegura el derecho de toda persona a desempeñar sus labores en un ambiente adecuado y propicio para garantizar su salud, integridad, higiene y bienestar (República del Ecuador, 2008, p. 101), se hace necesario identificar y gestionar de forma específica las distintas dimensiones involucradas en esta problemática. El propósito es enfrentar de manera eficaz los conflictos sociales que surgen a raíz de los riesgos psicosociales presentes en los lugares de trabajo.

Como indican la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), los trastornos mentales y las afecciones relacionadas con el trabajo están en constante aumento. Esto subraya la urgencia de investigar e implementar programas de control que se adecuen a las demandas de una sociedad competitiva, dinámica y en continua evolución. En este sentido, resulta fundamental gestionar los factores de riesgo psicosocial, lo que implica la identificación, evaluación, análisis y establecimiento de un plan de acción. Este enfoque es esencial para promover entornos laborales seguros y saludables. La organización y ejecución de medidas preventivas e intervenciones adecuadas son cruciales para mitigar los riesgos, fomentando así la salud mental y el bienestar emocional, psicológico y social. Todo esto se alinea con la garantía de igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación basada en características personales o sociales, en aras de un desempeño laboral óptimo.

Un plan de prevención de riesgos psicosociales se define como un conjunto de acciones y tácticas diseñadas para identificar, evaluar y manejar los factores dentro del ambiente laboral que puedan impactar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos riesgos están relacionados con aspectos psicológicos y sociales del trabajo, como la carga laboral, el estrés en el trabajo, la estructura organizacional y el acoso laboral, entre otros.

El principal propósito de un plan de prevención de riesgos psicosociales es crear un ambiente laboral saludable que promueva la salud mental y el bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que reduce la posibilidad de que se desarrollen problemas de salud mental, como el estrés crónico, la ansiedad y la depresión.

Un plan de prevención de riesgos psicosociales suele abordar las siguientes fases:

Identificación de riesgos: Se lleva a cabo una evaluación de los elementos que podrían incidir en la salud mental de los trabajadores, tales como una carga de trabajo excesiva, la ausencia de supervisión en las labores., la carencia de respaldo por parte de la organización, el acoso laboral, entre otros.

Evaluación de riesgos: Se examina la gravedad y la probabilidad de que los riesgos psicosociales se materialicen y generen problemas en la salud mental de los empleados.

Implementación de medidas preventivas: Se desarrollan e implementan estrategias para reducir o eliminar los riesgos identificados. Estas medidas pueden incluir cambios en la organización del trabajo, capacitación para empleados y supervisores, promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal, entre otras.

Monitoreo y seguimiento: Se implementa un sistema para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas, y se lleva a cabo un seguimiento continuo para garantizar que los riesgos psicosociales se mantengan bajo control.

Promoción de la salud mental: Además de prevenir los riesgos, se impulsa promover activamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. mediante programas de concientización, apoyo emocional y recursos para gestionar el estrés de manera efectiva.

Los planes de prevención de riesgos psicosociales son esenciales para instaurar un entorno laboral seguro y saludable, donde los empleados se sientan apreciados, respetados y protegidos tanto en su bienestar físico como mental.

En consecuencia, al elaborar una propuesta para el plan de prevención y control, es crucial tener en cuenta las implicaciones psicosociales asociadas con las percepciones y experiencias de los conductores, así como las condiciones de la empresa y las circunstancias en el entorno laboral:

“Factores psicosociales: Condiciones en el ambiente laboral interno y/o externo que, bajo situaciones de intensidad o exposición, pueden causar efectos positivos y/o negativos para la salud y la

seguridad del trabajador, de otras personas y de la organización, tales como: cultura organizacional, condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales" (MDT/2018).

“Factores psicosociales de riesgo: Factores que pueden afectar negativamente a la salud psicológica y física del trabajador, desequilibrando su capacidad para gestionar y responder de manera adecuada a las actividades derivadas de los componentes de la actividad laboral, tales como: “sobrecarga de Trabajo, presión excesiva, liderazgo controlador fuerte o débil, falta de reconocimiento, tareas exhaustivas o peligrosas, cambios y reestructuraciones organizacionales repentinas y no planificadas, horarios impredecibles, comunicación organizacional deficiente, elevada carga mental, entre otros” (MDT/2018).

“Riesgo psicosocial laboral: Situaciones habituales que afectan gravemente al equilibrio y la salud mental, física y social de los trabajadores, pudiendo desencadenar trastornos como: gastrointestinales, cardiovasculares y/o incluso psicopatológicos o psiquiátricos como la ansiedad, depresión, alcoholismo, esquizofrenia y estrés postraumático ocasionado por un entorno laboral autoritario lleno de abusos, violencia, acoso laboral o sexual, etc” (MDT/2018).

“Desde el punto de vista, mediante el objetivo general de la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de Relación Laboral, "prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en las personas físicas y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones y organismos públicos para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y empleados" (MDT/2018); La gestión de la intervención o prevención se centrará en implementar prácticas efectivas de mejora continua en los diferentes sectores laborales de la compañía.

2.2 Descripción de la propuesta

La sugerencia para implementar el programa de intervención implica el diseño de un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial específicamente destinado a la Compañía de Taxis Convencional Centinela Runfast S.A. El objetivo es identificar acciones preventivas acordes con los factores de riesgo psicosocial determinados en la fase de diagnóstico, utilizando la información consolidada previa al análisis e interpretación de los resultados.

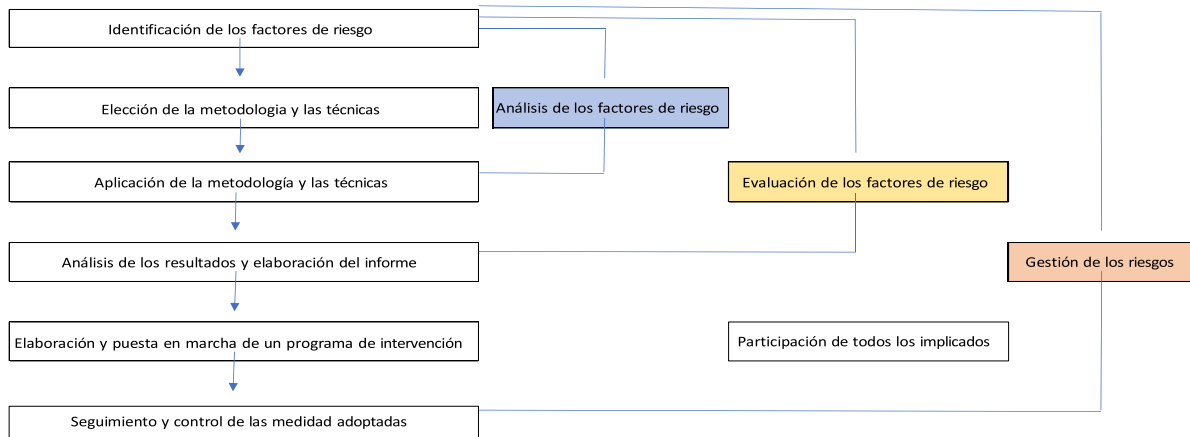
a) Estructura general

La evaluación de los factores psicosociales, al igual que cualquier evaluación de riesgos, es un procedimiento que abarca múltiples etapas interconectadas. En términos generales, estas fases se pueden desglosar de la siguiente manera, aunque se encuentran detalladas en profundidad en el NTP 450:

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

Donde se permite la determinación a los factores de riesgo, de manera más precisa y disminución ambigua posible el problema o problemas, en diversas facetas siendo fundamental para el conocimiento de las causas reales y establecer de manera precisa al objeto de estudio, consiguiendo una definición de los aspectos o dimensiones que estén asociados al problema identificado en cada puestos de trabajo, de esta manera centralizar el estudio, siendo objeto de análisis tras los datos obtenidos, mediante la metodología y técnica de estudio, permitiendo la realización de un diagnóstico del sitio.

Tabla 22. Fases de la evaluación de los factores psicosociales



Fuente: NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.

b) Explicación del aporte

El entorno laboral comprende las condiciones que afectan la actividad y productividad de los trabajadores. A partir de esta conceptualización, se desarrolla un Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial destinado a la Compañía de Taxis. Este programa incorpora acciones preventivas y medidas clave para mitigar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, siendo esencial para salvaguardar la salud mental, física y social, y así mejorar el bienestar de los conductores y operadoras.

Dentro de los riesgos psicosociales se destacan la interacción social y la estructura organizativa, las cuales pueden tener un impacto adverso en la salud mental de los colaboradores. Estos factores pueden provocar situaciones de estrés laboral, ansiedad, agotamiento y otros problemas, afectando la salud mental de los trabajadores. Aspectos como la carga de trabajo, la presión temporal y el acoso laboral pueden contribuir a estos problemas, siendo esencial abordarlos para promover la salud mental en el entorno laboral.

Esto a su vez puede verse exacerbado por la carga de trabajo, la depresión temporal y el acoso laboral en este contexto:

- Disminuir el liderazgo en el entorno laboral, creando un ambiente de trabajo más positivo, abierto y de apoyo; al fomentar una cultura en que los conductores y colaboradores se sientan cómodos, considerando las preocupaciones y situaciones relacionados con el trabajo, al escuchar activamente y empatía en todos momentos.
- Promover la autonomía y el control en su área de trabajo, buscando mejorar la eficiencia en la asignación de tareas y permitir la toma de decisiones en relación con posibles cambios en el sistema laboral.
- Promover un ambiente laboral saludable en la organización del trabajo, evaluando la carga de trabajo excesiva, la ausencia de control sobre el trabajo, el acoso laboral y la deficiencia de un apoyo social.
- Apoyar a los conductores y operadoras a la recuperación de las consecuencias negativas.
- Proporcionar el soporte y apoyo efectivos a los conductores, para promover su bienestar y apoyarle a sobrellevar las situaciones difíciles con recursos de apoyo emocional.
- Prevenir y abordar el acoso laboral de manera efectiva para cuidar la salud mental y el bienestar de los empleados, estableciendo políticas y procedimientos claros.

- Asegurar un entorno laboral seguro y saludable, abordando el acoso sexual mediante la implementación de políticas específicas dentro de la organización.

Con la situación identificada, se genera la implementación y ejecución del programa para intervenir con acciones planificadas.

Tabla 23. Propuesta del plan de intervención de las dimensiones identificadas de los riesgos psicosociales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	OBJETIVOS	PLAN DE INTERVENCION
<p>Acoso Laboral y Sexual. Nivel Alto 57% - Acoso Laboral.</p> <p>Nivel Alto 13% - Acoso Sexual</p>	<p>Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadores, de carácter instrumental o finalista.</p> <p>Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores.</p>	<p>Erradicar el acoso laboral mediante la implementación de políticas claras, programas de sensibilización, capacitación para la prevención y mecanismos efectivos de denuncia, con el propósito de crear un entorno laboral seguro, respetuoso y saludable para todos los empleados</p> <p>Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en</p>	<p>Intervención Primaria.</p> <p>1. Crear una Política Empresarial de Tolerancia Cero y Prevención del Acoso Laboral y Sexual, la cual recoja tanto el compromiso de la Alta Dirección con la identificación, castigo y erradicación de todo tipo de acoso en la Empresa. Estipulando las medidas que se llevarán a cabo para lograrlo. La Política debe establecer y dejar claras cuáles son las actitudes, comportamientos o acciones que se considerarán acoso laboral y sexual, contar con mecanismos y recursos humanos que permitan monitorear las situaciones que puedan ser sospechosas de acoso, tener un canal de denuncia interno y un comité creado exclusivamente para la recepción e investigación de las denuncias, un proceso de</p>

		<p>contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.</p>	<p>investigación interno definido, que sea claro, transparente y ágil. Además, definir las sanciones (dentro de los límites que establece la ley) para castigar a los acosadores.</p> <p>2. Diseñar y ejecutar campañas de sensibilización continua sobre la prevención del acoso laboral y sexual, dirigidas a todos los trabajadores de la Empresa.</p> <p>3. Establecer o definir un espacio físico adecuado, así como mecanismos de videoconferencia privada u otros, que garanticen la confidencialidad y comodidad para que los involucrados en un proceso de acoso laboral o sexual puedan presentar sus testimonios, pruebas u otras evidencias.</p>
--	--	---	--

		<p>Intervención Secundaria.</p> <p>1. Informar y capacitar constantemente a los trabajadores en temas relacionados con el acoso laboral y sexual. Se debe poner en claro las actitudes que no son tolerables dentro de la Empresa, tales como chismes, rumores, mentiras o engaños, humillaciones o burlas, exclusiones dentro del área de trabajo, envío de materiales obscenos vía digital o física, toqueteos indecentes, entre otros.</p> <p>Intervención Terciaria.</p> <p>1. Facilitar el acceso a atención y ayuda psicológica (interna o externa a la empresa) tanto para la parte que denuncia como para el/la denunciado(a), además de ofrecerlo para las víctimas de cualquier tipo de acoso.</p>
--	--	--

<p>Nivel Medio 48% - Discriminatorio</p>	<p>Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la</p>	<p>Fomentar la inclusión y la diversidad, con trato igualitario, respetando su identidad.</p>	<p>1.Detectar los focos de ocurrencia del Acoso Laboral, Sexual y Discriminatorio conversando directamente con los trabajadores. Una vez detectados, comenzar el proceso de investigación y, de confirmarse un caso positivo, tomar acciones correctivas inmediatamente.</p>
--	---	---	--

	existencia de la relación laboral.		
Soporte y Apoyo Nivel Alto 22%	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras(os) de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.	Fortalecer las estructuras de soporte y apoyo en SSO, implementando programas de capacitación, recursos de asesoramiento y medidas de bienestar, con el fin de asegurar un entorno de trabajo que brinde el respaldo necesario para la salud física y emocional de los empleados.	<p>Intervención Primaria</p> <p>1. Incluir en la evaluación del desempeño de cada persona una variable que dependa de la consecución de resultados grupales, de manera que busque fomentar el trabajo colaborativo como un equipo y minimizando la competencia por resaltar individualmente.</p> <p>2. Crear canales de comunicación anónimos para sugerencias y quejas sobre diversas índoles.</p> <p>Intervención Secundaria</p> <p>1. Diseñar actividades enfocadas en desarrollar habilidades blandas interpersonales en los Colaboradores, tales como la escucha activa, la empatía, la comunicación asertiva, resolución de conflictos, confianza,</p>

			<p>flexibilidad, respeto, delegación, toma de decisiones, entre otros.</p> <p>2. Fomentar una cultura de apoyo mutuo entre jefes y subordinados en donde el Jefe esté preocupado constantemente en ver qué le puede estar faltando a los miembros de su equipo para que se desempeñen adecuadamente en su puesto de trabajo.</p> <p>Intervención Terciaria</p> <p>1. Facilitar a los Colaboradores la oportunidad de acceder a profesionales de la salud (física y mental), tales como Doctores y/o Psicólogos, a los cuales puedan acudir cuando tengan necesidades psicoemocionales. Este servicio debería ser externo, para garantizar la confidencialidad de los temas tratados.</p>
--	--	--	---

			<p>2. Realizar seguimiento y evaluación en aquellos casos de Colaboradores que necesiten reintegrarse a sus funciones, monitoreando su estado de salud, tanto física como mental.</p>
<p>Liderazgo Nivel Alto 22%</p>	<p>Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.</p>	<p>Fomentar un liderazgo comprometido con la seguridad y salud ocupacional, fortaleciendo la comunicación efectiva, el ejemplo proactivo y la participación activa en programas de seguridad, con el objetivo de crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.</p>	<p>Intervención Primaria</p> <p>1. Crear un Programa de Educación y Formación en Liderazgo, el cual debería ser aprobado por todos los líderes actuales de la empresa y aquellos que están por incorporarse, ya sean externos o ascendidos internamente. El contenido de este deberá contener, principalmente, un enfoque en desarrollar las habilidades blandas del líder (p.e. empatía, comunicación asertiva, automanejo de emociones, coaching de alto rendimiento, manejo del estrés, autoestima, pensamiento crítico,</p>

			<p>resolución de conflictos y problemas, entre otros).</p> <p>2. Fomentar reuniones periódicas de los líderes con personal de Talento Humano o con Coaching Ejecutivos externos para realizar retroalimentaciones de su desempeño y crear planes individuales de mejora.</p> <p>Intervención Secundaria</p> <p>1. Llevar a cabo sesiones de Coaching Ejecutivo con cada trabajador que tenga personal a su cargo, para fomentar sus habilidades como líder, habilidades de planificación, comunicación, consecución de resultados, gestión de personal, motivación, empatía, retroalimentación, entre otros. Además de desarrollar en habilidades para crear y dirigir equipos eficientes,</p>
--	--	--	---

			<p>manejo de conflictos y relaciones interpersonales.</p> <p>2. Educar a los líderes para que sean capaces de detectar y tomar acción cuando los miembros de su equipo no se encuentran bien, están estresados, ofuscados, mostrando síntomas de desgaste o desmotivados.</p> <p>Intervención Tercearia</p> <p>1. Identificar aquellos casos de Líderes que puedan estar con casos de Síndrome de Burnout a través de evaluaciones cuantitativas y cualitativas con el propio líder y con su equipo de trabajo para poder crear un plan de intervención personalizado con esa persona, cuyo enfoque sea desde la psicología clínica y el coaching ejecutivo.</p>
--	--	--	---

<p>Doble Presencial Nivel Alto 17%</p>	<p>Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.</p>	<p>Reducir la incidencia de la doble presencia laboral, promoviendo prácticas de gestión del tiempo, flexibilidad laboral y concientización sobre la importancia del equilibrio entre trabajo y vida personal, con el fin de mejorar la salud y bienestar de los empleados.</p>	<p>Intervención Primaria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la ordenación del tiempo de trabajo semanal y mensual, garantizando la participación de los Colaboradores sobre las preferencias de jornadas, horarios, etc. Además, procurar analizar las circunstancias particulares de aquellas personas que tengan responsabilidades de cuidados de personas dependientes de ellos, a la hora de decidir y priorizar las vacaciones y días de asuntos particulares. 2. Aumentar la autonomía y el control de la persona trabajadora sobre su jornada y ritmo de trabajo, en particular mediante la flexibilidad horaria. <p>Intervención Secundaria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover bolsas de horas de libre disposición, en las que sea el trabajador o trabajadora quien decida cuando recupera las horas.
---	---	---	--

			<p>2.Convocar a charlas, jornadas y encuentros sobre conciliación, igualdad y corresponsabilidad entre padres, dirigidos a los trabajadores, con la participación de ponentes externos.</p> <p>Intervención Tercera</p> <p>1. Facilitar el acceso de aquellos Colaboradores que estén demostrando bajas en su productividad y en su salud debido a la alta demanda de responsabilidades que tengan en su vida extralaboral a los servicios de un Trabajador Social y/o un Psicólogo para que puedan trabajar en conjunto en planes de acción puntuales para aliviar la carga en cada caso.</p>
<p>Salud Auto Percibida Nivel Alto 13%</p>	<p>Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación con el trabajo que realiza.</p>	<p>Promover y fortalecer la percepción positiva de la salud entre los empleados,</p>	<p>Intervención Primaria</p> <p>1.Diseñar un “Programa de Vigilancia y Fomento de la Salud Integral”, la cual abarque el estado de salud físico,</p>

		<p>implementando programas de bienestar que aborden tanto aspectos físicos como emocionales, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y a la prevención de enfermedades</p>	<p>psicológico y social de cada Colaborador. Deberá ser liderado por el Departamento Médico de la Empresa y estar conformado por un equipo multidisciplinario de profesionales afines a campos de la salud. Por ejemplo, médicos, enfermeras, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros.</p> <p>2.Llevar a cabo evaluaciones de salud auto percibida de manera periódica. (Por ejemplo, utilizar el Cuestionario de Salud SF-36), así como evaluaciones de Síntomas de Estrés.</p> <p>Intervención Secundaria</p> <p>1.Llevar a cabo talleres de concientización y sensibilización acerca de la importancia de llevar una vida saludable. Se sugiere incluir los siguientes temas: la importancia del ejercicio físico, la alimentación nutritiva, el consumo de agua, la importancia del descanso, la higiene</p>
--	--	--	--

		<p>digital, la importancia de las relaciones sociales, el pensamiento positivo y la gestión personal del estrés.</p> <p>2. Crear redes sociales de apoyo a la interna de la empresa, las cuales ayuden a los Colaboradores a reducir la sensación de aislamiento, fomentar relaciones interpersonales, permitan desahogarse sobre problemas o conflictos internos, crear nuevas conexiones con personas de otras áreas.</p> <p>Intervención Terciaria</p> <p>1. Facilitar el acceso a atención y ayuda médica y psicológica (interna o externa a la empresa) a aquellas personas que se encuentren afectadas de salud.</p> <p>2. Facilitar una reincorporación paulatina a aquellas personas que hayan sufrido bajas por quebrantos en su salud.</p>
--	--	---

<p>Condiciones del Trabajo Nivel Alto 13%</p>	<p>Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores en su actividad laboral.</p>	<p>Mejorar las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo para reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y promover un entorno laboral más seguro y saludable para todos los empleados</p>	<p>Intervención Primaria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo una inspección para detectar aquellos lugares que necesitan incorporar facilidades de movilidad y acceso para personas con movilidad reducida. 2. Crear un canal de comunicación en el cual todos los trabajadores puedan dar aviso cuando se requiera hacer un cambio o dar mantenimiento a los equipos, herramientas, maquinaria, etc. <p>Intervención Secundaria</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar capacitación a los Colaboradores sobre el uso seguro de herramientas, maquinaria, equipos de trabajo. <p>Intervención Tercera</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un calendario anual de Capacitaciones enfocadas en

			Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.
Estabilidad Laboral y Emocional Nivel Medio: 57%	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	Crear un entorno laboral que promueva la estabilidad en todos los aspectos de la vida profesional y personal de los empleados.	Intervención Primaria 1.Revisar la eficiencia y practicidad de los procedimientos de Reclamos y Atención al Cliente, con el fin de identificar ineficiencias, cuellos de botella, redundancias que estén entorpeciendo o limitando que los trabajadores brinden un servicio al cliente y manejo de reclamos óptimos. 2.Empoderar a los trabajadores al momento de solucionar problemas de clientes o usuarios, definiendo los niveles decisionales y de autonomía, para que sean más ágiles y brinden mejores y más rápidas soluciones. Intervención Secundaria 1.Desarrollar espacios de aprendizaje sobre técnicas de manejo de las

			<p>emociones y el estrés como: talleres de respiración, talleres de relajación, visualización, meditación, entre otros.</p> <p>2.Crear grupos de apoyo entre compañeros de trabajo para compartir experiencias y brindarse mutuo apoyo emocional durante momentos de incertidumbre laboral o cuando se presenten problemas en el trabajo.</p> <p>Intervención Terciaria</p> <p>1.Implementar programas de rehabilitación psicosocial para aquellos empleados que estén experimentando problemas graves de estabilidad laboral y emocional, proporcionando apoyo y recursos para su recuperación.</p>
--	--	--	---

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 24. Matriz de articulación.

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Marco Metodológico	Normativas y regulaciones en materias de Seguridad y Salud Ocupacional. Evaluación y documentación los riesgos laborales presentes en la organización.	Identificar los riesgos laborales y evaluar el estado actual de la seguridad y salud en la organización, con el cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo.	Encuestas y entrevistas a empleados para identificar percepciones sobre riesgos psicosociales.	Obtención del diagnóstico evaluado en cada una de las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, considerando con criterio de aceptación el riesgo psicosocial, con resultados global de los números de ítems.	Aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.
Marco Teórico	Modelo de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (OHSMS) como	Lectura de artículos científicos relacionado al riesgo psicosocial,	Enfoque participativo entre la alta dirección y los trabajadores.	Con las fuentes bibliográficas se cumplió con los objetivos propuestos, para la	Aplicación de material complementario, revisión de tesis, artículos científicos, de acuerdo a la Organización

	<p>OHSAS 18001 o la norma ISO 45001.</p> <p>Factores Psicosociales.</p> <p>Evaluación de riesgos.</p> <p>Información emitida por el Ministerio del Trabajo (MDT).</p>	<p>relacionado al medio de transporte en taxis.</p> <p>Inspecciones regulares del lugar de trabajo.</p> <p>Revisión de fuentes bibliográficas.</p>		<p>sustentación del tema de titulación.</p>	<p>Internacional del Trabajo OIT e información suministrado en el organismo rector.</p>
Propuesta	<p>Recopilación y tabulación de data del objeto de estudio.</p>	<p>Análisis descriptivo de las dimensiones propuesta del cuestionario de evaluación psicosocial del MDT.</p>	<p>Análisis cuantitativo y cualitativo de las cuentas, diagnosticando los factores de riesgo bajo, medio y alto.</p>	<p>Con los resultados esperados en base a la evaluación de las dimensiones Psicosociales, se analizaron aquellos riesgos bajo, medio y alto entre ellos como: Acoso Laboral, Sexual y Discriminatorio, Soporte y Apoyo, Liderazgo, Doble Presencia, Salud Auto</p>	<p>Aplicación del plan de intervención de riesgos psicosociales hacia los conductores.</p>

				percibida, Condiciones del Trabajo, Estabilidad Laboral y Emocional, a través de estos resultados se propone el plan de intervención enfocado en primaria, secundaria y terciaria, su acciones.	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos mediante el proceso de investigación se determinan las siguientes conclusiones:

En la valoración global de los ocho dimensiones del instrumento del Ministerio de Relación Laboral, se garantiza que los fundamentos en la parte teórica se engloban a los factores psicosociales en la salud del trabajo, generalizando los conceptos de las dimensiones que se evaluaron al objeto de estudio.

Se demostró que a través de la aplicación del instrumento a los 23 conductores de la Compañía de taxis existen factores de riesgos identificados con tendencia a riesgo potencial altos y medianos que pueden afectar a la salud de los conductores.

En los resultados de cada dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial generó impacto potencial alto en ciertas dimensiones que se lo señala en liderazgo, soporte y apoyo, acoso laboral, acoso sexual y doble presencia y a mediano plazo de prevención en otros puntos importantes como acoso discriminatorio y en la parte estabilidad laboral y emocional, que a través del diagnóstico permitirá establecer programa de manera continua para los conductores.

Mediante la validación de los criterios de juicios expertos en el área de aplicación medirán los atributos cualitativos del contenido de la propuesta, con la finalidad de integral el plan de prevención a los conductores.

RECOMENDACIONES

Con la facultad de los resultados de la investigación al diagnosticar los factores de riesgos de la Compañía de Taxis, se considerada definir a la minimización de impactos potenciales altos identificado en el lugar de trabajo y a su entorno en algunas dimensiones, con la implementación de programas de prevención del riesgo psicosocial, con el apoyo de un especialista en el campo de la materia en psicología.

Con la ayuda de la evaluación global de los resultados se deberá tratar los niveles de peligro, con las medidas de seguridad y prevención de manera continua, con el seguimiento y control de ejecución del programa de intervención.

De manera constante y permanente, realizar evaluación periódica de las acciones estratégicas definida, ayudara a la prevención de riesgo.

BIBLIOGRAFÍA

Amaya, L. D., & Palma Corredor, O. C. (2023). *Análisis de factores de riesgo psicosocial en la población de conductores de transporte público terrestre en Colombia, durante el periodo 2015-2022* (Bachelor's thesis).

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [Página principal en Internet] [Citado 20 Julio 2018]. [aprox. 2 pantallas]. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

Camacho J. Desarrollo de un modelo de gestión para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los conductores de la empresa pública metropolitana de transporte de pasajeros de Quito (TROLEBÚS). [Trabajo de grado de Magister en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional]. Quito: Facultad de Ingeniería Química y Agroindustria. Escuela Politécnica Nacional de Quito; 2013.

Contreras López, A. M., Díaz Osorio, D. M., & Morales López, P. F. (2023). El estrés, un problema en los conductores de la empresa Continental Gold.

Ecuador, Reglamento General de Riesgos del Trabajo, Registro Oficial 632, Edición Especial 632, 12 de julio de 2016, art. 6." Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral".

Gonçalves B, Gomes T, Brito R, Alves A. Influência da condição de trabalho na qualidade de vida de taxistas. *Revista Baiana de Enfermagem*, Salvador. 2016;30(1):365-74.

Guillermo García González, Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (Xarxa: Universitat Autònoma de Barcelona, 2022), 158–9.

Moya Núñez, C. L. (2023). *Caracterización de los factores y riesgos psicosociales en el trabajo en la provincia de Tungurahua* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Mendez, M. H., Treviño, I. L. G., Mercado, C. G. O., & Prince, I. G. (2023). Causas de un inadecuado clima laboral en empresa electrónica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1325-1335.

Organización Panamericana de la Salud, "Temas de salud", Organización Panamericana de la Salud, accedido 5 de abril de 2022, párr. 3, <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>.

Organización Mundial de la Salud, El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010),

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. 2013. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. 2013. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm 202. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. 2017. [internet]. [Consultado: 18 de Junio de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm Página 20 de 29

Organización Mundial de la Salud. Joan Burton. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. 2010. [internet]. [Consultado 20 de Agosto de 2018]. Disponible en: www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp

Naliní Elizabeth Pérez Gaibor, “La motivación en la prevención de riesgos laborales y la formación de posgrado” (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2016), 19, <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5658/1/T2309-MPDU-Perez-La%20motivacion.pdf>.

Peralta Beltrán, Á. R. (2023). *Efectos en el goce del derecho a la protección social por la amplitud del concepto de riesgos psicosociales en el derecho laboral y social en Ecuador* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). 23,22,24

Rueda, L. R. B., & Rojas, A. I. G. (2020). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista cubana de salud y trabajo*, 18(2), 48-56.

Rueda, L. R. B., & Rojas, A. I. G. (2020). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista cubana de salud y trabajo*, 18(2), 48-56.

Ramírez, A. X., & Rivera Correa, I. A. (2022). *Estrés laboral en conductores de taxi de la Cooperativa de Transportadores El Gorrón Ltda. de Roldanillo durante el año 2021* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO).


[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/SEP_OCT_NOV_BOLETI%CC%81N_CISHT_06122022_FF_v6.pdf?x42051#:~:text=Oficializaci%C3%B3n%20del%20Acuerdo%20Ministerial%20049,enfoques%20establecidos%20(%E2%80%A6)%E2%80%9D)

[content/uploads/2023/02/SEP_OCT_NOV_BOLETI%CC%81N_CISHT_06122022_FF_v6.pdf?x42051#:~:text=Oficializaci%C3%B3n%20del%20Acuerdo%20Ministerial%20049,enfoques%20establecidos%20\(%E2%80%A6\)%E2%80%9D](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/SEP_OCT_NOV_BOLETI%CC%81N_CISHT_06122022_FF_v6.pdf?x42051#:~:text=Oficializaci%C3%B3n%20del%20Acuerdo%20Ministerial%20049,enfoques%20establecidos%20(%E2%80%A6)%E2%80%9D).

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio del Trabajo

 <p>Ministerio del Trabajo</p> <p>República del Ecuador</p> <p>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES</p>
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ambiente 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 items del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>

DATOS GENERALES				
Fecha:	17/07/2023			
Provincia:	Pichincha			
Ciudad:	quito			
Área de trabajo:	Administrativa:	<input checked="" type="checkbox"/>	Operativa:	
Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato	<input checked="" type="checkbox"/>	Otro	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
	3-10años	<input checked="" type="checkbox"/>	Igual o superior a 21	
Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
	25-34años	<input checked="" type="checkbox"/>	Igual o superior a 53	
	35-43años			
Auto-identificación étnica:	Indígena	<input checked="" type="checkbox"/>	Afro - ecuatoriano:	
	Mestizo/a:		Blanco/a:	
	Montubio/a:		Otro:	
Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	X	4	0	0
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	X	4	0	0
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas		0	0	X 2
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo		0	0	0 X
Suma de puntos de la Dimensión		11		Puntos	
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	x	4	0	0
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo		0	0	x 2
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades		0	0	0 x
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar		0 X	3	0
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo		0 X	3	0
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.		0 X	3	0
Suma de puntos de la Dimensión		16		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión		0 x	3	0
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	x	4	0	0
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		0	0	x 2
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo		0	0	0 x
Suma de puntos de la Dimensión		10		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión		0	0	0 x
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores		0	0	0
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		0	0	x 2
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos		0 x	3	0
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	x	4	0	0
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo		0	0	0
Suma de puntos de la Dimensión		10		Puntos	

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	0		0	0
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	0		0	0
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	0		0	0
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	0		0	0
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	0		0	0
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	0		0	0
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	0		0	0
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	0		0	0
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	0		0	0
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	0		0	0
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	0		0	0
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	0		0	0
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	0		0	0
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	0		0	0
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	x	4	0	0
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	0	x	3	0
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	0		x	2
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	0		0	x
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	0		0	0
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	0		0	0
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	0		0	0
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	0		0	0
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	0		0	0
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual	0		0	0
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	0		0	0
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	0		0	0
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	0		0	0
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	0		0	0
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	0		0	0
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	0		0	0
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	0		0	0
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	0		0	0
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	0		0	0
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	0		0	0
Suma de puntos de la Dimensión		10			Puntos

