



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES Y SU INFLUENCIA
EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS CONDUCTORES DE TAXI DE UNA
EMPRESA AL NORTE DE QUITO EN EL PERIODO DE OCTUBRE 2023-
FEBRERO 2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: KENNETH JOSSUE AVALOS CALDERÓN

TUTOR: XIMENA ALEXANDRA RAMÍREZ OCAÑA

Quito-Ecuador
2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Kenneth Jossue Avalos Calderón con documento de identificación N°1726672445 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 19 de febrero del año 2024

Atentamente,



Kenneth Jossue Avalos Calderón

1726672445

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Kenneth Jossue Avalos Calderón con documento de identificación No.1726672445, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: “Evaluación de riesgos psicosociales laborales y su influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi de una empresa al Norte de Quito en el periodo de octubre 2023-febrero 2024”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad PolitécnicaSalesiana.

Quito, 19 de febrero del año 2024

Atentamente,



Kenneth Jossue Avalos Calderón
1722672445

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ximena Alexandra Ramírez Ocaña con documento de identificación N° 1716245822, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Evaluación de riesgos psicosociales laborales y su influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi de una empresa al Norte de Quito en el periodo de octubre 2023- febrero 2024, realizado por Kenneth Jossue Avalos Calderón con documento de identificación N° 1722672445, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención el mismo que cumple contodos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 19 de febrero del año 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ximena Ramírez', enclosed within a circular scribble.

Ximena Alexandra Ramírez Ocaña
1716245822

Dedicatoria

Le dedico mi trabajo a mis padres, Geovanny Avalos y hermano Steven, que fueron un pilar fundamental en mi vida, por su cariño y comprensión dándome la herencia invaluable del estudio. Así mismo, a mis padrinos Rosita y Manuel por su apoyo y preocupación en mi proceso académico.

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de este trabajo de investigación. En primer lugar, quiero expresar mi gratitud a mi tutora de tesis MSc. Ximena Ramírez. por su orientación, paciencia y apoyo constante para llevar a feliz culminación el presente trabajo y a todo el personal docente de la universidad que contribuyeron con sus conocimientos para mi formación académica, a mis amistades “C, V, T, A, N, B, S, D”.

De igual manera, a toda mi familia y amigos de barrio con sus motivaciones y respaldo apoyaron a mi crecimiento personal como profesional.

Resumen

La investigación se enfoca en evaluar el riesgo psicosocial en el trabajo y su daño en el bienestar psicológico de los conductores de taxi en una empresa al norte de Quito. Dada la naturaleza constante de riesgo laboral, estos pueden influir tanto en lo físico como mental en la salud de los trabajadores.

La participación de 28 conductores de taxi, evaluados en el periodo de octubre de 2023 - febrero de 2024. El objetivo fue contribuir a una mejor comprensión de los riesgos psicosociales en el trabajo y su correlación con el bienestar psicológico. Se realizó con un enfoque cuantitativo por medio de la evaluación de los cuestionarios: riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo y el de bienestar psicológico de Ryff en español.

Dando el resultado del riesgo psicosocial laboral, identificados muestran en un 78.6% nivel bajo. En el bienestar psicológico, el 53.6% de los conductores reportaron un grado moderado de bienestar psicológico. Dejando que, estadísticamente no tiene una relación e influencia en el bienestar de los conductores de taxi. Se consolida a esto a la estabilidad laboral y la constancia en las actividades laborales de este grupo.

A pesar de la exposición de riesgos psicosociales laborales, mantienen un rango de bienestar psicológico estable. Se sugiere que la estabilidad laboral y la dedicación a sus actividades pueden actuar como factores protectores frente a los riesgos. Con esto, se ha recomendado la implementación de prevención y psicoeducación en los aspectos de los riesgos y al cuidado de la salud mental.

Palabras claves: Riesgo psicosocial laboral, bienestar psicológico.

Abstract

The research focuses on evaluating psychosocial risk in the workplace and its impact on the psychological well-being of cab drivers in a company in the north of Quito. Given the constant nature of occupational risks, these can influence both the physical and mental health of workers.

The participation of 28 cab drivers, evaluated in the period October 2023 - February 2024. The objective was to contribute to a better understanding of psychosocial risks at work and their correlation with psychological well-being. It was carried out with a quantitative approach through the evaluation of the questionnaires: psychosocial risk of the Ministry of Labor and the psychological well-being of Ryff in Spanish.

The results of the psychosocial risk at work were identified as showing a low level of 78.6%. In psychological well-being, 53.6% of the drivers reported a moderate degree of psychological well-being. Leaving that, statistically does not have a relationship and influence on the well-being of cab drivers. This is consolidated to the job stability and constancy in the work activities of this group.

Despite the exposure to psychosocial occupational risks, they maintain a stable range of psychological well-being. It is suggested that job stability and dedication to their activities may act as protective factors against risks. With this, the implementation of prevention and psychoeducation in the aspects of risks and mental health care has been recommended.

Key words: Psychosocial occupational risk, psychological well-being.

Índice	
Datos de la investigación.....	1
Objetivo	1
Eje de investigación:.....	2
Salud ocupacional	2
Definición.....	2
La psicología de la salud ocupacional.....	3
Riesgo psicosocial laboral.....	3
Modelo teórico	4
Modelo de recursos, experiencias y demandas (RED).....	4
Bienestar psicológico	5
Definición.....	5
Modelo de bienestar psicológico.....	6
Objeto de la intervención:.....	8
Metodología.....	12
Preguntas claves	14
Organización y procesamiento de la información	15
Análisis de la información.....	18
La investigación se analizó de manera estadística mediante tablas de frecuencia de las dos variables de investigación y los datos demográficos, con el objetivo de lograr una interpretación más exhaustiva.....	18
Tablas de los datos demográficos:	18
Tablas de riesgos psicosociales laborales	25
Tablas del bienestar psicológico	33
Tabla de correlación de riesgo psicosocial laboral y el bienestar psicológico	37
SEGUNDA PARTE:	42
Justificación.....	42
Caracterización de los beneficiarios	44
Interpretación.....	44
Principales logros del aprendizaje	47
Conclusiones y recomendaciones	49
Conclusiones:.....	49
Recomendaciones:	51
Referencias bibliográficas:	52
Anexos.....	56

Datos de la investigación

Título del trabajo de titulación: Evaluación de riesgos psicosociales laborales y su influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi de una empresa al Norte de Quito en el periodo de octubre 2023- febrero 2024.

Delimitación del tema. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi de una empresa al Norte de Quito en el periodo de octubre 2023- febrero 2024.

Objetivo

Objetivo general:

Contribuir a una mejor percepción de los riesgos psicosociales laborales y su influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi de una empresa al Norte de Quito en el periodo de octubre 2023- febrero 2024.

Objetivos específicos:

Evaluar los factores psicosociales laborales de los conductores de taxi a través del cuestionario del Ministerio del Trabajo.

Medir los niveles de bienestar psicológico de los conductores de taxi por medio del cuestionario de Ryff adaptado al español.

Relacionar los factores de riesgo psicosocial laboral y el bienestar psicológico.

Diseñar un perfil sociodemográfico de protección o vulnerabilidad de los conductores de taxi.

Eje de investigación:

El trabajo de investigación se basa en el paradigma positivista, de manera conjunta, toma como referencia las disciplinas: psicología positiva y la salud ocupacional, así como sus teorías. Esta última abarca el riesgo psicosocial laboral y su lazo con el bienestar psicológico del individuo y su entorno. De esta manera, es posible comprender la compleja relación que tiene el ser humano con las organizaciones. Dado que es aleatorio, entender la esencia natural del diálogo e interacción con individuos y la realización de tareas implica experiencias buenas y malas, las cuales generan condiciones favorables y desfavorables para la salud (Sandoval Ocaña, Gómez Pérez, Fernández Hernández, & Torres Ortiz, 2019).

Los modelos teóricos base son el modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (RED) de Salanova (2009) y el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989). Estos modelos proporcionan una comprensión de la presencia de riesgos laborales y el bienestar psicológico. A continuación, se detallan las teorías y conceptos relacionadas con la temática de investigación:

Salud ocupacional

Definición

La salud ocupacional es la manera de brindar cuidado y prevención a los empleados para asegurar una buena funcionalidad dentro de las organizaciones empresariales. También, es una forma de disminuir los índices de riesgos que puedan fingir daño en la salud del personal. Por eso, su objetivo es proporcionar un estado de plenitud y bienestar biopsicosocial con relación al ámbito laboral. esto se logra mediante la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), que realiza un análisis de la interacción entre el trabajador y el ambiente laboral, promoviendo la homeostasis dentro de la organización (Cobos, 2022).

Asimismo, Salanova (2009) menciona que los estados de bienestar física, mental y social incluyen factores de seguridad, salud y calidad del trabajo que influyen en el desempeño y rendimiento. Los factores pueden ser positivos o negativos, afectando el estado emocional y físico, en cambio los recursos del empleado ayudan para sobrellevar alguna actividad.

A la salud ocupacional también se le conoce como salud laboral, debido a las exigencia y cambios dentro de la sociedad, en los que debe existir un cuidado preventivo tanto en la persona como en la empresa, por las condiciones del trabajo. Esto conduce a

un desarrollo emocional positivo que beneficiará a la organización y sus trabajadores (Moreno & Garrosa, 2013).

Por lo tanto, el trabajador se encuentra en constante contacto debido a su naturaleza social, lo que le permite relacionarse con diferentes personas, creando diversos ámbitos como la familia, amistades y el lugar de trabajo. En estos entornos se presentan varios factores, ya sean positivos o negativos, así dan el desarrollo de la persona para llevar a cabo sus actividades. Dependiendo de sus recursos internos o externos, enfrentará la dificultad de la actividad laboral (Álvarez, 2011).

La psicología de la salud ocupacional

Cobos (2022) menciona que la PSO se proyecta en el espacio laboral con la presencia de tres dimensiones: salud, seguridad y bienestar de los empleados. Estas dimensiones ayudan en la evaluación y prevención de los riesgos a los que se presentan en los trabajadores, proporcionando así una base de precaución de los diferentes factores de peligro, llamados “factores de riesgo psicosocial”. A través de estas evaluaciones, se puede reducir la posibilidad de que ocurran eventualidades o problemas dentro de la empresa, lo que afectará a la salud del personal.

Además, existen diversos riesgos dentro de las empresas, tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, electrónicos y mecánicos, cada uno alertando sobre las inseguridades a los que se enfrentan los trabajadores (Álvarez, 2011).

Riesgo psicosocial laboral

El riesgo psicosocial laboral ha tenido una gran presencia contextual dentro de las organizaciones, y en el ámbito de la PSO. Es la presencia de un factor negativo que afecta al trabajador, perjudicando tanto su salud mental y física. Estos riesgos pueden desencadenar problemas como estrés y dolores musculares, afectando a la persona como a la empresa. Esto se refleja en formas como el ausentismo o bajo rendimiento en la producción, lo que denota una considerable pérdida económica (Rivera, 2019).

Moreno & Garrosa (2013) mencionan que la interacción permanente entre el hombre y su ambiente laboral conlleva una alta probabilidad de la presencia de riesgos y peligros que puedan tener efectos graves para la salud de cada individuo. Además, los factores laborales negativos provocan un deterioro en el funcionamiento y desempeño del empleado, afectando no solo en el espacio laboral, sino también en el personal y social

(Cobos, 2022).

Además, esta dinámica bidireccional del empleo y las actividades laborales tienen efectos nocivos y perjudiciales tanto en la organización como en la persona, ya que impacta en el bienestar laboral y la salud (Salanova, 2009). En este sentido, la identificación de los factores de riesgo psicosocial laboral, al no ser evidente de manera inmediata, conlleva un proceso más complejo.

Álvarez (2011) indica que los tipos de factores que presentan los riesgos psicosociales son: sobrecarga de trabajo, autonomía, materia del trabajo, inspección y cooperación, definición del rol, valoración por el trabajador, interacciones laborales, turnos y horarios rotativos.

Cada uno de estos factores puede causar una afectación negativa o positiva en el empleado debido a las diversas demandas que conllevan cada actividad que realiza. Por otra parte, son estos los que ayudan a identificar los conflictos que pueden surgir dentro de la empresa (Moreno & Báez, 2010).

Modelo teórico

El modelo teórico se basó en la disciplina de la salud ocupacional, centrándose en la idea común del desajuste entre el personal y la empresa, con un enfoque en las demandas laborales y los recursos, los cuales pueden tener efectos positivos o dañinos en la salud. Se inicia desde las Demandas y Control (DC) propuestas por Robert Karasek (1979). Posteriormente, surgieron las teorías de Demandas y Recursos Laborales (DRL) y el modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (RED). Estos últimos sugieren la idea de que existe un equilibrio o desequilibrio en el ámbito laboral debido a diversos panoramas y actividades que realiza el individuo (Salanova, 2009).

Además, según Cobos (2022), un recurso personal es la competencia y los atributos de la personalidad de cada individuo, proporcionando un control y estabilidad que pueden ejercer en una actividad.

Modelo de recursos, experiencias y demandas (RED)

El modelo tiene sus raíces en el equipo de investigación Work and Organizational Netwot Team (WONT), liderado por Marisa Salanova (2009), quien lo propuso como una aproximación integral a la salud psicosocial tanto del individuo como de la empresa. Según Cobos (2022), las organizaciones anticipan las demandas laborales y establecen

recursos personales y grupales para fomentar el desarrollo del trabajo y el rendimiento laboral.

Las condiciones laborales interactúan entre la persona y su entorno, manifestándose en demandas y diferentes recursos, tales como biológicos, físicos, psicológicos y sociales (Salanova, 2009). Además, el entorno en el que se desenvuelve el individuo incluye factores físicos, químicos y biológicos, a los cuales se enfrenta mediante diversos recursos personales para garantizar su supervivencia (Álvarez, 2011).

En este contexto, el modelo RED ha emergido como un enfoque integrador y significativo del ámbito de la salud ocupacional. Su objetivo es entender la compleja dinámica entre los recursos disponibles, las experiencias laborales y las demandas que enfrenta un individuo en su entorno de trabajo. Este modelo evalúa de manera integral el impacto de la actividad laboral en la salud y bienestar de los empleados, considerando los aspectos positivos como los negativos de las experiencias laborales. Destaca la importancia de los recursos personales y organizacionales, como competencias, habilidades, apoyo social, y condiciones y entorno laboral, que actúan como herramientas contra las demandas laborales que pueden afectar la salud (Salanova, 2009).

Bienestar psicológico

Definición

Romero & Lever (2016) afirman que la conceptualización del bienestar psicológico ha tenido diferentes significados y entendimientos dentro de la sociedad. Esto se debe a que implica el desarrollo de la persona, específicamente en el aspecto motivacional, haciendo referencia a su felicidad, calidad de vida y satisfacción individual. Este concepto le permite a la persona tener una concepción de sí misma y de su vida, influenciada por las experiencias en cada ámbito social. Además, el bienestar psicológico se refiere al equilibrio mental y a la reflexión positiva que una persona tiene sobre sí misma. Es un concepto subjetivo e individualizado estrechamente vinculado con el funcionamiento físico, mental y social de cada individuo (García & González , 2000).

Desde la filosofía de Aristóteles, la felicidad se presenta como la eudaimonía, refiriéndose a la actuación del ser humano desde la virtud y la vida, construyendo con el tiempo un resultado de vida feliz (Calzoncin & García, 2020). La eudemonía tiene una significación de florecer, bienestar, éxito y la oportunidad de tener una vida con propósito y sentido. El bienestar aristotélico se define como la capacidad de tener acción en la

propia vida, donde se busca el significado y la satisfacción de nuestra existencia (Sirgy, 2021).

Por lo tanto, el bienestar psicológico es una construcción subjetiva que se desarrolla mediante el crecimiento personal, la habilidad para formar relaciones y las experiencias de vida. Es un concepto multidimensional que sirve como un motivador intrínseco para el individuo, centrándose especialmente en el enfoque eudaimónico, es decir, en los indicadores del funcionamiento positivo, donde se considera la percepción del desenvolvimiento del individuo en su entorno social (Ramos Narváez, y otros, 2020). Con ello, el bienestar psicológico representa un equilibrio en el individuo diferentes tipos de experiencias física o emocionales, proporcionando estabilidad en sus actividades diarias.

Modelo de bienestar psicológico

La teoría multidimensional de bienestar psicológico formulado por Carol Ryff en 1989 es una valoración y aproximación al individuo por medio de las siguientes dimensiones: autoaceptación, relaciones sociales o personales, autonomía, control en el ambiente, propósito en la vida, desarrollo individual. Estas dimensiones engloban un buen funcionamiento para enfrentar las dificultades de la vida cotidiana y diversas situaciones estresantes que puedan poner en peligro el bienestar de la persona (Gaxiola & Palomar, 2016).

Ruddy (2019) describe estas dimensiones de la siguiente manera:

Autoaceptación: La competencia en tener una actitud positiva y respetuosa hacia uno, incluida la aceptación de debilidades y limitaciones personales.

Relaciones positivas con los demás: Experiencia de emociones y sentimientos a través de relaciones interpersonales con amigos y familiares.

Propósito de la vida: Percepción de plantear metas y objetivos significativos en su vida personal, proporcionando dirección y sentido de existencia dentro de la sociedad.

Crecimiento personal: Disposición y capacidad de desarrollarse como individuo, mejorando y aprendiendo nuevas experiencias.

Autonomía: Resistencia a la presión social y actuación en línea con los propios valores, opiniones y creencias, mostrando independencia de los demás.

Dominio del espacio: Manejo eficaz del lugar para realizar actividades y acomodarse a los cambios de la vida cotidiana.

Este modelo, es uno de los primeros que conceptualiza y analiza el bienestar con múltiples factores, promueve un desarrollo y un funcionamiento adecuado en el ser

humano (Chasquez, 2022). Además, es aceptado por su visión centrada en la salud del individuo y su compromiso personal frente a los desafíos de la vida (García, 2014).

Evaluar el bienestar psicológico con el método multidimensional de Ryff implica la medición de varios aspectos, ya que el ser humano es único y global en su entorno. Desde su desarrollo y crecimiento vital, la persona se forma con diferentes cualidades y habilidades que le ayuden a sobrellevar cualquier evento (Ruddy, 2019).

En resumen, la intervención se centró en los riesgos psicosociales laborales y el bienestar psicológico del individuo. Se abordará el entorno profesional y la perspectiva personal al realizar actividades, examinando cómo estas intervienen de forma positiva o negativa la realización de las tareas y su influencia en los entornos sociales, que incluyen el trabajo, la familia y las amistades. Además, se considerarán la intuición y experiencias que respaldan el cuidado en conjunto de la persona tanto dentro de la empresa como a nivel individual.

Objeto de la intervención:

En el trabajo de titulación se abordaron los riesgos psicosociales que enfrentan los conductores de taxi debido a sus exposiciones laborales al conducir. Estos profesionales se ven diariamente sometidos a diversos entornos, tales como el tráfico, largas horas al volante, conducción nocturna, ingresos irregulares, accidentes automovilísticos y, en ocasiones falta de comunicación entre colegas, así como malos tratos por parte de los pasajeros. Además, deben lidiar con la competencia generada por las aplicaciones de servicio de transporte. Todos estos factores contribuyen al deterioro del bienestar psicológico, tanto a nivel personal como profesional. En el ámbito personal, se observa un impacto negativo debido a la falta de tiempo para compartir con familiares y amigos, lo que, en algunos casos, desemboca en divorcios y la ruptura de lazos de amistad (Cobos Lazo, 2022)

Por ello, los antecedentes internacionales citados dan perspectivas de los diversos peligros y riesgos que padecen los profesionales del volante, tales como:

El estudio de trabajo y salud en conductores de taxis realizado en Argentina, en la ciudad de Mar de Plata, por Ledesma y otros (2017), analizó las condiciones profesionales, el estado de salud y las habilidades de afrontamiento de los profesionales de taxi. La investigación contó con la participación de 421 conductores, en la edad es 21 a 77 años. Se observó que el 56% trabaja durante el día, el 22% tiene horarios variables y otro 22% trabaja en horario nocturno. Se ejecutó la metodología mixta, que incluyó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas.

Los principales hallazgos del estudio incluyeron que el 81% de los conductores trabajan más de 10 horas, el 44% trabaja 12 horas. En cuanto a incidentes como choques o afecciones a su salud, el 37% reportó haberlos experimentado. No obstante, el 23% manifestó realizar algún deporte o actividad. Se encontró también que el 40% de las personas estaban involucradas con el consumo de sustancias, especialmente tabaco, el 61.3% experimentó la sensación de cansancio. Como estrategias de intervención implementadas, se destacaron la aplicación de actividades rutinarias de estiramientos y deportes, la implementación tecnología como el GPS y un sistema de posición.

En Chile, se ejecutó una investigación acerca de los riesgos psicosociales dentro del trabajo y la salud en choferes de locomotoras de tipo transversal. El objetivo era describir la condición psicosocial en las que se encuentran expuestos y su relación con la salud. Se utilizó el instrumento SUSESO-ISTAS 21 y el SRQ-20, participaron 243 conductores del centro sur del país. Los resultados revelaron que el 57.27% de los conductores indicaron la presencia de síntomas ansioso-depresivos, el 75.2% presentaron problemas musculoesqueléticos, el 17.9% experimentaron problemas cardiovasculares y el 28.6% tenían obesidad. En cuanto a los riesgos psicosociales, el 71.28% obtuvo un alto nivel de exigencias psicológicas, mientras que, en las condiciones laborales, el 53.4% ha vivido episodios de violencia y el 41% ha tenido un accidente de tránsito. En conclusión, la actividad de conducto de locomoción colectiva tiene un gran impacto en la salud debido a sus diversos riesgos laborales (Bravo & Nazar, 2015).

En Perú, específicamente en la zona de Manantay, se llevó a cabo un estudio sobre los factores de riesgo y su conexión con las afectaciones en la salud de los conductores de taxi. El objetivo de la investigación era establecer la relación entre dichos factores. En total, participaron 81 taxistas de diversas empresas. Los resultados revelaron que el 69.1% experimentaba riesgos físicos, el 56.8% enfrentaba riesgos químicos, y a la exposición excesiva al combustible y las condiciones de las calles provocaban movimientos bruscos en el vehículo. Además, el 61.7% mostró elementos de riesgo psicosocial. En tanto, a los deterioros en la salud física, se identificó hipertensión arterial con 27.2% y el 55.6% sufría de estreñimiento. Se destacó que existe la relación entre los riesgos identificados y los daños en la salud de los conductores de taxi. (Valle & Callupe, 2019).

En Brasil, en el estado de Bahía, se realizó el estudio “Taxi drivers’ mental health status and their life quality” con el objetivo de evaluar la influencia de las condiciones de salud mental en la calidad de vida de los taxistas. La muestra consistió en 133 taxistas pertenecientes al sindicato de conductores autónomos de Jequié, Bahía. Los datos sociodemográficos revelaron que el 51.9% pertenecía a la edad de 50 años en adelante, el 54.5% tenía pareja y educación secundaria, el 88.7% trabajaba más de dos turnos, es decir, más de 8 horas diarias y el 19.20% tenía otra ocupación. En conclusión, el estado de salud mental mostró que el 25.6% presentó una baja calidad de vida, indicando así una relación y afectación en la salud de los taxistas (De Souza, y otros. 2019).

En España, en varias provincias, se llevó a cabo una investigación descriptiva sobre la valoración del riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en conductores profesionales. Participaron 601 conductores, quienes fueron evaluados con los

cuestionarios de Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) y el cuestionario de Satisfacción General en el trabajo. Los resultados mostraron que el género masculino predominaba en esta actividad, el 54.9% indicó que se encontraba satisfecho con su trabajo. La unión entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral reveló una situación intermedia entre favorable y no favorable para realizar esta actividad profesional (Hernández, 2017).

Por otro lado, los antecedentes en los riesgos psicosociales mencionados en las investigaciones en él, Ecuador son:

En el estudio realizado en la ciudad de Cuenca, el objetivo es establecer los factores de riesgos, especialmente la hipertensión arterial, en los conductores de taxis, participaron 377 individuos de diversas cooperativas. Los resultados mostraron que el 15.6% presentaba hipertensión arterial. Se observó que el riesgo incrementa problemas de salud, en particular hipertensión arterial, aumentaba significativamente a partir de los 45 años, alcanzando un 79.7% de incremento en esa franja de edad. Este aumento se atribuyó al gran consumo de comida, inactividad física y estrés. Como recomendación, se propuso llevar a cabo una promoción de la salud entre los conductores de taxis (Galarza, y otros, 2016).

En la ciudad de Ambato, se elaboró una investigación de manera transversal que incluyó a 58 conductores de taxis. Durante el estudio, se evaluaron antecedentes sociodemográficos y laborales, así como las circunstancias de riesgo psicosocial. Para evaluar estos riesgos, se utilizaron los instrumentos de valoración de riesgos psicosociales, especialmente en áreas como el tiempo de trabajo, las relaciones interpersonales y las demandas psicológicas, lo que también contribuyó el estrés entre los conductores de taxis (Lara, 2019).

En otro estudio de corte transversal realizado en Quito, se aplicó una encuesta en este ámbito, con un 71.8% indicando un horario de trabajo de más de 8 horas y un 43.50% teniendo un segundo trabajo. Además, se observaron niveles elevados de síntomas musculoesqueléticos, siendo el dolor de cuello (71.25%), columna lumbar (66.17%) y dorsal (60.66%), tobillos (48.62%) los más comunes. Finalmente, el 18.5% reportó la presencia de violencia física. Como conclusión, se evidenció una alta presencia y afectación a la salud física, lo que resulta la urgencia de intervenciones y medidas preventivas para mejorar la salud en este grupo ocupacional (Cando, 2021).

Por otro lado, se identificaron los estudios con relación del bienestar psicológico en conductores:

En El Salvador, un estudio tuvo el objetivo examinar el comportamiento agresivo al conducir y su relación con los factores psicosociales. La muestra incluyó a 1012 conductores de transporte pública y privado. Los resultados arrojaron que el 15% en la muestra eran mujeres y el 85% eran hombres. Se evidenció la presencia de comportamientos violentos, siendo más prominentes en los conductores de buses, con un 67% de comportamiento agresivo (Gutiérrez, Martínez & Lobos, 2017).

En Perú, específicamente en la ciudad de Trujillo, se realizó la investigación que analizó el nexo entre la inteligencia emocional y el estrés laboral entre choferes de servicio de taxi. La población estudiada incluyó a 45 conductores, los resultados mostraron que el 29% tenía un alto nivel de inteligencia emocional. En cuanto a las dimensiones específicas de la inteligencia emocional, el 71% mostró un alto nivel de autoconocimiento, el 62% en autorregulación, el 27% en empatía y el 33% en habilidades sociales. Sin embargo, también se identificaron niveles altos de ansiedad (9%), depresión (18%) e insomnio (24%). Como conclusión, se sugiere que la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva con el estrés laboral, indicando que los profesionales pueden afrontar los sucesos. Se recomienda seguir implementado estrategias de cuidado para mejorar el bienestar emocional de los conductores (Abanto, E. y otros. 2020).

En Chile, específicamente en la ciudad de Concepción, se ejecutó un estudio que describió la experiencia ocupacional de los conductores de transporte público. La metodología utilizada fue cualitativa, y se realizaron 17 entrevistas semiestructuradas. Los resultados revelaron que los conductores experimentan extensas jornadas laborales y perciben la calle como un lugar de lucha, competencia y conflicto. Sin embargo, pertenecer a una organización sindical se destacó como un factor positivo generador de bienestar psicosocial. La participación en el sindicato fortalece los vínculos entre compañeros y promueve un sentido de pertenencia en el trabajo (Parra, y otros. 2020).

La indagación se enfoca en la relación entre los riesgos psicosociales laborales y el bienestar personal en la población de taxistas en la ciudad de Quito durante el periodo 2023-2024. Es relevante destacar que existen limitadas investigaciones en referencia a esta población y el cuidado de su salud, tanto mental como física. Este estudio busca llenar ese vacío de conocimiento y proporcionar información sobre los riesgos y bienestar de los taxistas en la mencionada ciudad.

Metodología

El enfoque metodológico para la obtención de los datos en esta investigación será cuantitativo, utilizando un diseño de estudio descriptivo y correlacional. Este método permitirá abordar las causas subyacentes de eventos y temas específicos, así como medir la relación entre variables de interés. La muestra de este estudio estará conformada por conductores profesionales de la empresa de taxis ubicada al norte de Quito.

En la investigación cuantitativa, se emplearán varios enfoques, incluyendo el descriptivo, que tiene como objetivo especificar las características de un tema o varios temas determinados. Este enfoque facilita la cuantificación de la problemática planteada en el estudio. Además, se utilizará el estudio correlacional, que busca establecer una relación o asociación entre dos variables, categorías, etc. Este tipo de estudio permite medir el grado de predicción entre las variables seleccionadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Para determinar la población representativa, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico. En este caso, se seleccionará a los participantes de manera no aleatoria, considerando criterios específicos para garantizar la representativa de la población de conductores profesionales de la compañía de taxis ubicada al norte de Quito. Se utilizaron los cuestionarios para evaluar tanto los factores de riesgos psicosociales laborales como el bienestar psicológico en los conductores.

Es fundamental obtener el permiso y la colaboración de la dirección y administración de la compañía al Norte de Quito para realizar la investigación. Se les informará sobre la naturaleza del estudio, explicando que la colaboración de los conductores será voluntaria. Además, se garantizará la privacidad de la información recopilada mediante la implementación de consentimiento informado y la conservación del anonimato.

El uso de encuestas en línea a través de Google Forms es una elección práctica y eficiente para la recolección de datos, permitiendo flexibilidad y facilidad en la modificación del contenido según sea necesario. Además, al incluir preguntas iniciales como el consentimiento informado y datos generales, se garantiza una participación informada y se recopila la información esencial para el estudio. El procesamiento de información se realizará utilizando aplicaciones especializadas como Excel y SPSS. Estas plataformas permitirán un análisis de los resultados y el logro de los objetivos de la investigación. El manejo cuidadoso de los datos asegurará la calidad y validez de los hallazgos obtenidos en el estudio.

La elección del cuestionario de valoración de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo (2018) es apropiada para evaluar los elementos que pueden dañar la salud de los conductores de taxi. Este instrumento proporcionará una comprensión detallada de los riesgos psicosociales a los que se exponen y permitirá la identificación de áreas específicas que requieren atención. Es importante adaptar el cuestionario según las características específicas del entorno laboral de los conductores de taxi para garantizar la relevancia y la precisión de los resultados. Además, asegurar que los colaboradores comprendan las preguntas y que se sientan al proporcionar respuestas honestas promoverá la validez y la confiabilidad de los datos recopilados.

Según el Ministerio del Trabajo (2018), el formulario está diseñado con un vocabulario comprensible y breve. Las contestaciones se formulan utilizando la escala Likert, con las siguientes categorías: Completamente de acuerdo (4), Parcialmente de acuerdo (3), Poco de acuerdo (2), En desacuerdo (1). El cuestionario consta de 58 preguntas distribuidas en ocho áreas: carga- ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo. Además, aborda elementos importantes como acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, doble presencia (laboral y familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida. Es relevante destacar que la validez y fiabilidad de este cuestionario son considerables, respaldadas con su aplicación en la que obtuvo un alto coeficiente en Cronbach y en Pearson. Esto confirma que las preguntas son válidas para evaluar los aspectos propuestos en la investigación.

Por otro lado, en el cuestionario de bienestar psicológico en español Ryff, contiene 39 preguntas, con una escala Likert, que son: Totalmente desacuerdo (1), Poco de acuerdo (2), Moderadamente de acuerdo (3), Muy de acuerdo (4), Bastante de acuerdo (5), Totalmente de acuerdo (6), las cuales, permiten analizar las dimensiones planteadas en el modelo teórico. La fiabilidad y validez de este test, es bastante aceptable y garantizado con su adaptación al español (Díaz, 2023).

Preguntas claves

- **Preguntas de inicio.**
- ¿Cuáles serán los principales riesgos psicosociales de los conductores de taxi?
- ¿Cómo se demostrará la relación de los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico?
- ¿Qué niveles se encontrarán en el bienestar psicológico en los conductores?
- **Preguntas interpretativas.**
- ¿Cuáles son los principales desafíos enfrentados actualmente en la intervención en los conductores de taxi?
- ¿Existen patrones identificables en la experiencia de los conductores respecto a los riesgos psicosociales, y de qué manera estos podrían influir en su bienestar psicológico?
-
- **Preguntas de cierre.**
- ¿Cuántos conductores de taxi participaron voluntariamente en la realización del cuestionario en línea?
- ¿Cuál fue el nivel identificado de riesgos psicosociales laborales en los conductores de taxi?
- ¿Cuál fue el nivel reconocido en el bienestar psicológico de los conductores de taxi?
- ¿Qué nivel de afectación dio el riesgo psicosocial en el bienestar psicológico de los conductores de taxi?
- ¿Qué edad presentó ser vulnerable en su bienestar psicológico?
- ¿Cuáles son las lecciones aprendidas a partir de esa intervención en la indagación de los riesgos psicosociales y sus recomendaciones para futuras iniciativas destinadas a optimizar el bienestar psicológico de los empleadores en el ámbito de transporte de taxi?

Organización y procesamiento de la información

Se ordenó y clasifiqué la información con base en el eje de la sistematización, que contempla los riesgos psicosociales, bienestar psicológico y datos demográficos, a partir de las respuestas al cuestionario proporcionadas por los taxistas. En primer lugar, se registró el tiempo de finalización para completar el cuestionario. En segundo lugar, se descargaron todas las respuestas de la población de la plataforma Google Forms en formato Excel para una comprensión y evaluación más detalladas.

En tercer lugar, a través del programa Excel, se organizó cada temario en una hoja para lograr una separación más clara de las respuestas y permitir una codificación precisa. Esto se realizó mediante la aplicación de la calificación de los manuales de cada prueba, ya que un determinado número de preguntas proporciona el resultado de una subdimensión. En el caso del temario sobre riesgos psicosociales, se fundamentó en el cuadro 1.

Cuadro 1

Dimensiones por preguntas del temario de valoración de riesgos psicosociales

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: Dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales. Elaborado por Ministerios de Trabajo (2018).

Con la cual, se logró asignar calificación y separación a estas dimensiones, lo que condujo al resultado final de los niveles y al riesgo total en general. Por otro lado, en el temario del bienestar psicológico, se realizó una interpretación de cada pregunta para

asignarle una codificación precisa, basándose en el criterio de qué preguntar reflejan mayor y cuáles menos, las preguntas identificadas fueron: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 34, 36; estas preguntas recibieron una valoración diferente. Con estos datos, se pudo desglosar los elementos del bienestar psicológico utilizando en el cuadro 2.

Cuadro 2

Elementos del cuestionario del bienestar psicológico de Ryff

N°	Dimensiones	Referencia	ITEMS
1	Auto-aceptación	Evalúa el nivel de conciencia y aceptación de los valores personales y de las limitaciones que posee una persona.	1,7,13,19,25,31
2	Relaciones positivas con otros	Capacidad de mantener relaciones cercanas con los demás, teniendo como base la confianza y la empatía.	2,8,14,20,26,32
3	Autonomía	Grado en que las personas mantienen su independencia y autoridad personal.	3,4,9,10,15,21,27,33
4	Dominio del entorno	Capacidad de la persona para crear o seleccionar entornos que le favorezcan a satisfacer sus deseos y necesidades personales	5,11,16,22,28,39

33



5	Propósito de vida	Describe la capacidad para tener metas en la vida y un sentido de direccionalidad	6,12, 17,18,23,29
6	Crecimiento personal	Alude al proceso de la persona del desarrollo de su potencial, a través de nuevas experiencias y mejoras constantes.	24,30,34,35,36,37,38

Nota: Elementos del temario de Bienestar Psicológico de Ryff. Elaborado por: Álvarez, (2019).

De igual manera, se llevó a cabo la calificación de los elementos y del total del bienestar psicológico, utilizando los valores de una escala de Likert para una interpretación más precisa. Finalmente, se trasladaron los datos numéricos de Excel al sistema SPSS, generando una plantilla que incluye todas las variables del cuestionario administrado a los taxistas, con el fin de proporcionar una proyección más estadística.

En la plantilla del programa SPSS, se ingresaron los datos demográficos de manera numérica. En la información sobre edad y años de trabajo, se llevó a cabo una recodificación por rangos para lograr una agrupación más efectiva de los datos. Por otro lado, en cuanto a los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico, se realizó una recodificación en todas las preguntas, utilizando como referencia en los cuadros 3, 4 y 5.

Cuadro 3

Niveles del riesgo por elemento

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: Niveles de riesgo por dimensión. Elaborado por Ministerios de Trabajo (2018).

Cuadro 4

Nivel de riesgo psicosociales general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
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: Niveles de riesgo general psicosocial laboral. Elaborado por Ministerios de Trabajo (2018).

Cuadro 5

Niveles de rangos de cada dimensión y bienestar psicológico de Ryff

RANGO	Auto- aceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Domini o del entorno	Propósito de vida	Crecimiento personal
ALTO	>27	>27	>36	>27	>27	>32
MEDIO	18-26	18-26	24-35	18-26	18-26	21-31
BAJO	<25	<25	<23	<25	<25	<20
Puntaje máximo	36 puntos	36 puntos	48 puntos	36 punt.	36 puntos	42 puntos

Niveles de bienestar psicológico	Rango
Bienestar psicológico elevado	>176 puntos
Bienestar psicológico alto	141-175 puntos
Bienestar psicológico moderado	117-140 puntos
Bienestar psicológico bajo	<116 puntos
Puntaje máximo.	234 puntos

Nota: Niveles de rangos del temario de Bienestar Psicológico de Ryff. Elaborado por: Álvarez, (2019).

En consecuencia, se completó con una plantilla de 61 variables con codificación y recodificaciones, en las que contemplan los tres formatos que se evaluaron para la investigación.

Análisis de la información

La investigación se analizó de manera estadística mediante tablas de frecuencia de las dos variables de investigación y los datos demográficos, con el objetivo de lograr una interpretación más exhaustiva.

Tablas de los datos demográficos:

Tabla 1

Consentimiento informado:

Consentimiento Informado

	F	%	% válido	% acumulado
V. No	8	22,2	22,2	22,2
Sí	28	77,8	77,8	100,0
T.	36	100,0	100,0	

La muestra de los conductores que participaron de forma voluntaria fue de 36 en total. De estos, 28 personas respondieron afirmativamente (Si), lo que facilitó en la

resolución de los cuestionarios asignados en la investigación. Por otro lado, 8 personas respondieron negativamente (No), indicando que no deseaban completar el cuestionario.

Tabla 2

Edad

		F	%	% válido	% acumulado
V.	24-29 A.	4	11,1	14,3	14,3
	30-34 A.	5	13,9	17,9	32,1
	35-39 A.	2	5,6	7,1	39,3
	40-44 A.	8	22,2	28,6	67,9
	45-49 A.	5	13,9	17,9	85,7
	50 > A.	4	11,1	14,3	100,0
	Total	28	77,8	100,0	
P.	Sistema	8	22,2		
T.		36	100,0		

En relación con la edad de los conductores de taxi, se observó que el 28.6% se encuentran en el rango de 40 a 44 años, mostrando una mayor presencia. Asimismo, se distribuyen de manera equitativa en otras franjas de edad, con un 14.3% en el grupo de 24-29 años, y un 17.9% en las edades de 30-34 años y 45-49 años.

Tabla 3

Género

		F	%	% válido	% acumulado
V.	F.	3	8,3	10,7	10,7
	M.	25	69,4	89,3	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

Se identificó que en el género de los conductores de taxi prevalece el 89.3% de hombres, siendo este el grupo dominante en la práctica de la profesión de conductor privado. Con el 10.7% el género femenino.

Tabla 4**Estado civil**

	F	%	% válido	% acumulado
V. S.	10	27,8	35,7	35,7
C.	15	41,7	53,6	89,3
D.	2	5,6	7,1	96,4
Unión l.	1	2,8	3,6	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En el estado civil, se identificó una mayor prevalencia en personas casadas, representando el 53.6%. Por otro lado, los individuos solteros constituían el 35.7%, mientras que el 7.1% divorciado y el 3.6% se encuentran en unión libre.

Tabla 5**Cantidad de hijos**

	F	%	% válido	% acumulado
V. N.	6	16,7	21,4	21,4
1	3	8,3	10,7	32,1
2	10	27,8	35,7	67,9
3	6	16,7	21,4	89,3
4	2	5,6	7,1	96,4
5	1	2,8	3,6	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la cantidad de hijos, se destacó el 35.7% de las personas tienen dos hijos. Sin embargo, el número de personas con tres hijos es el 21.4% e igual al de que no tienen ningún hijo, en que la mayoría de la población tiene descendencia.

Tabla 6**Grado de educación**

	F.	%	% válido	% acumulado
V. Educación P.	4	11,1	14,3	14,3
Educación S.	19	52,8	67,9	82,1
Educación Su.	5	13,9	17,9	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En el nivel de educación se encontró el 67,9% cuentan con una educación secundaria, en que tienen un título de bachiller, pero el 17,9% reportó tener un título de educación superior. El 14,3% en tener la educación primaria, estudios básicos.

Tabla 7**Sector de vivienda**

	F	%	% válido	% acumulado
V. Extremo N.	5	13,9	17,9	17,9
N.	12	33,3	42,9	60,7
Centro N.	3	8,3	10,7	71,4
C.	2	5,6	7,1	78,6
S.	6	16,7	21,4	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En el sector de vivienda de los conductores de taxistas, se evidencia el 42,9% vive en el norte, el 17,9% en extremo norte, el 10,7% en centro norte. Los demás, reportaron vivir en el centro el 7,1% y el 21,4% que viven en el sur, en los que hacen un recorrido más extenso, donde se encuentra la zona de trabajo.

Tabla 8

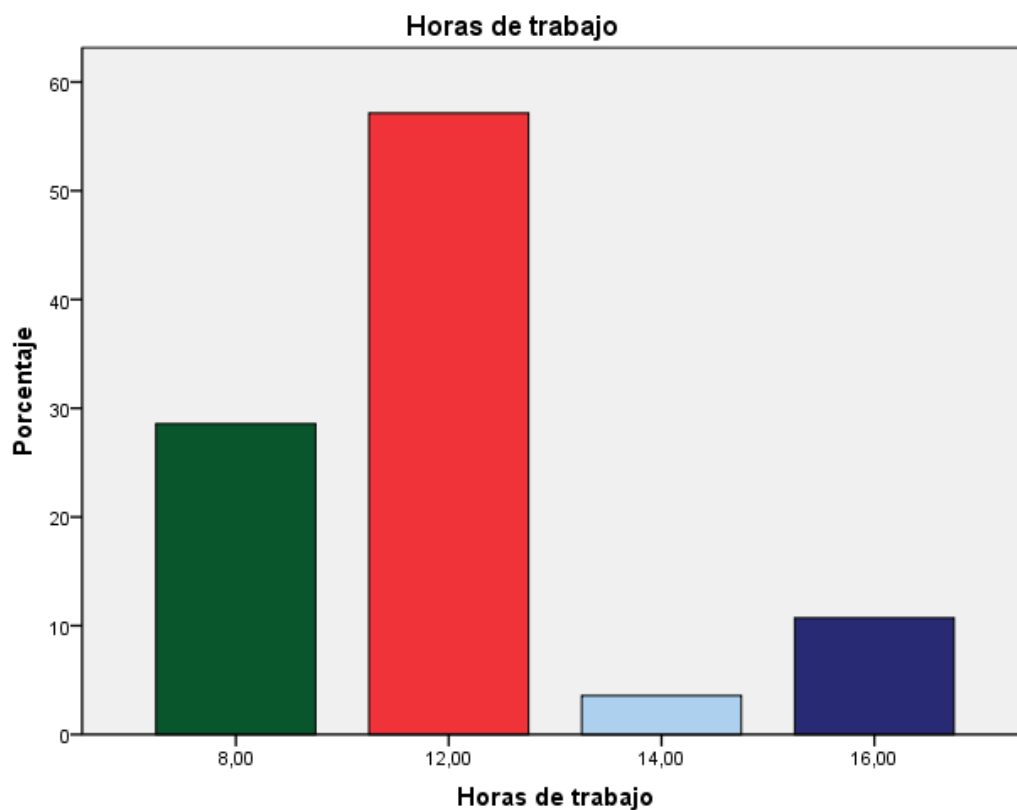
Rol compañía

	F.	%	% válido	% acumulado
V. A.	9	25,0	32,1	32,1
Conductor T.	19	52,8	67,9	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
Total	36	100,0		

En el rol dentro de la compañía, destacó que el 67.9% se desempeña como conductor de taxi, mientras que el 32.1% contiene el papel de accionista, realizando funciones más de aspecto administrativo.

Tabla 9**Horas de trabajo**

	F	%	% válido	% acumulado
V. 8H	8	22,2	28,6	28,6
12H	16	44,4	57,1	85,7
14H	1	2,8	3,6	89,3
16H	3	8,3	10,7	100,0
Total	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		



En el horario de trabajo, se encontró el 85.7% trabaja 12 horas de labora, el 10.7% realiza 16 horas de labor; el 3.6% hace 14 horas de trabajo. Por último, un 28.6% cumple con las 8 horas adecuadas de actividades laborales.

Tabla 10

Propietario de vehículo

		F.	%	% válido	% acumulado
V	Si	18	50,0	64,3	64,3
	No	10	27,8	35,7	100,0
	Total	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En propietario de vehículo, reportó el 64.3% tiene un medio de transporte propio para su trabajo. El 35.7% indicó que no tiene un vehículo propio, haciendo que deban rentar a otras personas de la misma compañía, incrementando la demanda de horas de trabajo, para conseguir el diario o mensualidad del vehículo.

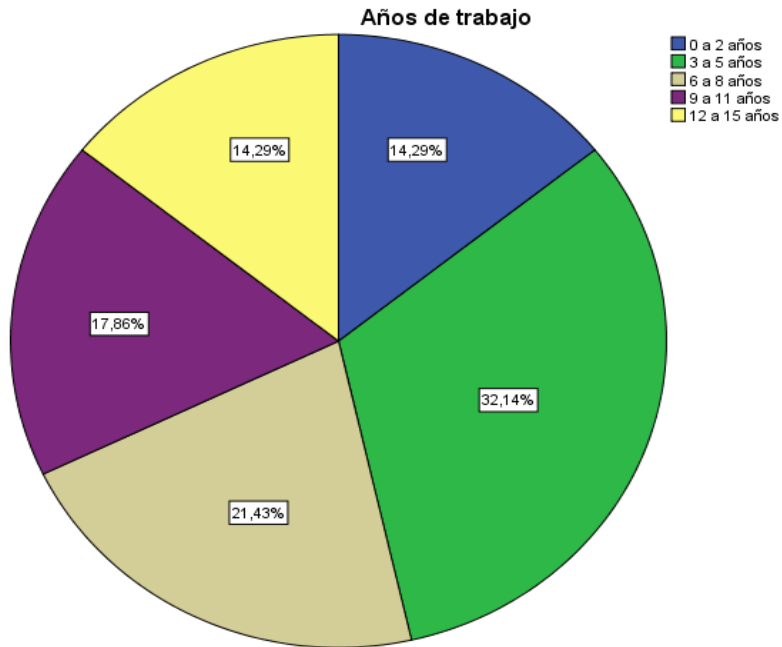
Tabla 11**\$ mensual**

		F.	P	\$ válido	\$ acumulado
V.	\$800	1	2,8	3,6	3,6
	Más de \$450	14	38,9	50,0	53,6
	\$450	11	30,6	39,3	92,9
	Menos de \$450	2	5,6	7,1	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

El ingreso mensual de un taxista se identificó en el 50% que gana más de \$450, el 39.3% la cantidad de \$450. Por otro lado, el 7.1% señalo ganar menos de \$450.

Tabla 12**Años de trabajo**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	0 a 2 A.	4	11,1	14,3	14,3
	3 a 5 A.	9	25,0	32,1	46,4
	6 a 8 A.	6	16,7	21,4	67,9
	9 a 11 A.	5	13,9	17,9	85,7
	12 a 15 A.	4	11,1	14,3	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		



En los años de trabajo se identificó el 32.14% en 3 a 5 años realizan esta actividad, el 21.43% en 6 a 8 años, el 17.86% en 9 a 11 años y el 14.29% de 12 a 15 años, denotando una continuidad en el trabajo y estabilidad en su puesto de taxista.

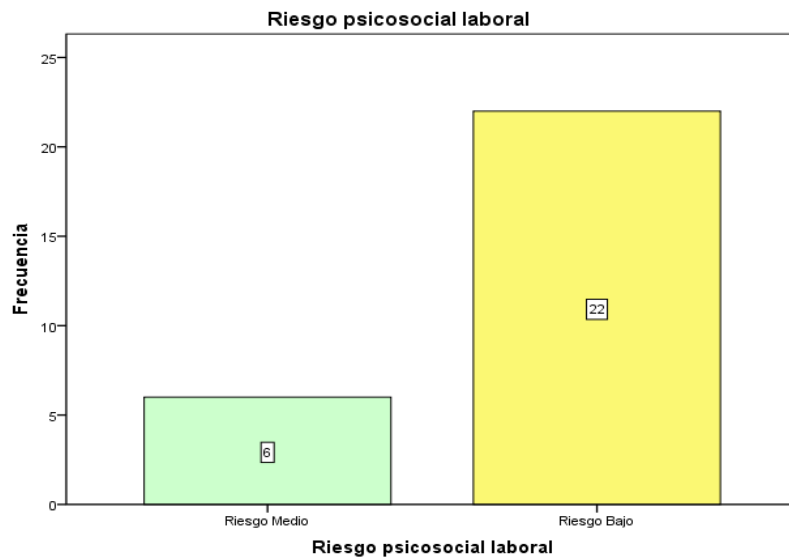
Tablas de riesgos psicosociales laborales

Tabla I

Riesgo Psicosocial laboral

	F.	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo M.	6	16,7	21,4	21,4
Riesgo B.	22	61,1	78,6	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

Nota: Elaboración propia.



En la **tabla I**, evidencia un 78,6 % de la muestra, obtuvo un riesgo bajo psicosocial laboral, dejando en que no existe un gran impacto en su trabajo en la seguridad y salud mental o física, de manera de corto plazo. En que se encuentran en un estado normal en su área de trabajo, que es la labor de taxista. Pero, en ciertas dimensiones se evidencio la presencia de riesgo, que da a una problemática a corto plazo. Los cuales son:

Tabla II

Acoso laboral

		F.	%	% válido	% acumulado
Válidos	Riesgo A.	5	13,9	17,9	17,9
	Riesgo M.	12	33,3	42,9	60,7
	Riesgo B.	11	30,6	39,3	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla II** de acoso laboral, se identificó riesgos en el 17.9% alto y un 42.9 % en medio, dando a la dimensión en una situación de peligro de la persona, por su integridad dentro de la empresa por acciones de hostigamiento o incomodidad, por parte de su grupo de trabajo.

Tabla III**Condiciones del trabajo**

	F	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo A.	3	8,3	10,7	10,7
Riesgo M.	13	36,1	46,4	57,1
Riesgo B.	12	33,3	42,9	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la **Tabla III** de condiciones del trabajo, se evidenció que el 46,4% está expuesto a un medio, y el 10,7% enfrenta un alto de riesgo en el espacio laboral, una presencia de riesgo en el espacio de labor de las personas, ya que pone en peligro el bienestar físico o mental, y la seguridad del trabajador.

Tabla IV**Doble presencia (laboral-familiar)**

	F.	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo A.	1	2,8	3,6	3,6
Riesgo M.	18	50,0	64,3	67,9
Riesgo B.	9	25,0	32,1	100,0
T	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la **Tabla IV** de doble presencia, se enfocó en el involucramiento del trabajo y la familia en los conductores. Se observó que el 64,3% está en riesgo medio, evidenciando una brecha en la integración entre el trabajo y la vida familiar. Esto señala un conflicto a largo plazo, ya que afecta la concentración en la realización de actividades y genera discusiones debido a la falta de atención en ambos entornos. Conduce a la persona a tener problemas y dificultades para separar claramente el trabajo y la vida familiar.

Tabla V**Margen de acción y control**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo M.	14	38,9	50,0	50,0
	Riesgo B.	14	38,9	50,0	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla V** de margen de acción y control, se observó una prevalencia del 50 % entre riesgo medio y bajo. Esto indica un riesgo a largo plazo, ya que puede afectar el ritmo de trabajo y los horarios de los conductores, generando una influencia positiva o negativa dentro de su papel laboral.

Tabla VI**Carga - ritmo de trabajo**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo M.	6	16,7	21,4	21,4
	Riesgo B.	22	61,1	78,6	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla VI**, que aborda en carga - ritmo de trabajo, se registró una presencia del 78,6% en riesgo bajo y el 21,4% en riesgo medio. La mayoría de los conductores cuenta con los requerimientos necesarios tanto a nivel mental como física para llevar a cabo sus tareas y actividades laborales de manera adecuada.

Tabla VII**Desarrollo de competencias**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo M.	12	33,3	42,9	42,9
	Riesgo B.	16	44,4	57,1	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.			100,0		

En la **Tabla VII**, referente al desarrollo de competencias, se observó que el 57,1% está en riesgo bajo, lo que indica que el personal tiene la capacidad desenvolverse en las demandas del empleo y posee habilidades para responder con sus obligaciones, pero el 42.9% reportó un riesgo medio, señalando que algunos carecen de ciertas habilidades o conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades.

Tabla VIII**Liderazgo**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo A.	1	2,8	3,6	3,6
	Riesgo M.	10	27,8	35,7	39,3
	Riesgo B.	17	47,2	60,7	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla VIII**, enfocado en el liderazgo, se obtuvo un 60.7 % de bajo riesgo, lo que indica que la persona contiene las habilidades necesarias para dirigir y coordinar, logrando los resultados esperados dentro de la compañía. El 35.7% en medio y el 3.6% en alto riesgo, resultando en un conflicto futuro en la comunicación y dirección de la persona a cargo del puesto.

Tabla VIII**Organización del trabajo**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo M.	4	11,1	14,3	14,3
	Riesgo B.	24	66,7	85,7	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla VIII**, la organización del trabajo, el 85.7% mostró un riesgo bajo, indicando que la distribución y designación de labores es adecuado para cada persona. Por otro lado, el 14.3% reportó un riesgo medio en la organización de las actividades laborales.

Tabla X**Acoso Discriminatorio**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo A.	1	2,8	3,6	3,6
	Riesgo M.	9	25,0	32,1	35,7
	Riesgo B.	18	50,0	64,3	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla X**, el acoso discriminatorio, el 64.3 % mostró un riesgo bajo, mientras que el 32.1% presentó en medio y el 3.6% estuvo en alto riesgo. Esto sugiere la posibilidad de un peligro a largo plazo relacionado con el trato desigual y la exclusión.

Tabla XI**Recuperación**

		F.	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo M.	13	36,1	46,4	46,4
	Riesgo B.	15	41,7	53,6	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla XI**, la recuperación el 53, 6% reportó un riesgo bajo, mientras que el 46.4 % de riesgo medio. Esto señala una amenaza en el tiempo de descanso del trabajador, lo cual podría impedir la adecuada recuperación de energías necesarias para realizar sus actividades laborales. Este escenario resultará en un mayor desgaste físico y mental para los trabajadores afectados.

Tabla XII**Soporte y Apoyo**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	Riesgo A.	1	2,8	3,6	3,6
	Riesgo M.	12	33,3	42,9	46,4
	Riesgo B.	15	41,7	53,6	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

En la **Tabla XII**, el soporte y apoyo, el 53, 6 % se ubicó en riesgo bajo, mientras que el 42.9% estuvo en medio y el 3.6% en alto riesgo. Esto indica que algunos trabajadores no contienen con los recursos formales e informales necesarios para resolver dificultades en las actividades laborales, generando un riesgo a futuro en este aspecto.

Tabla XIII**Adicción al trabajo**

	F	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo M.	9	25,0	32,1	32,1
Riesgo B.	19	52,8	67,9	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la **Tabla XIII**, la adicción al trabajo se presencia un 67, 9% de riesgo bajo, en que no presentan alguna dificultad en suspender sus actividades laborales, cumplen el horario obligatorio de trabajo.

Tabla XIV**Estabilidad laboral - emocional**

	F	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo M.	10	27,8	35,7	35,7
Riesgo B.	18	50,0	64,3	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la **Tabla XIV**, la estabilidad laboral - emocional, reveló el 64.3% en riesgo bajo, en lo que el trabajador se siente estable y seguro en su cargo laboral. Pero, el 35.7 % presentó un riesgo medio de una precarización en la labor, en no contar con una estabilidad laboral, dejando una desmotivación en la persona.

Tabla XV**Acoso sexual**

	F	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo A.	2	5,6	7,1	7,1
Riesgo M.	14	38,9	50,0	57,1
Riesgo B.	12	33,3	42,9	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la **Tabla XV**, el acoso sexual, reportó el 50% haber recibido algún comentario o insinuación inapropiada en el trabajo, así el 7.1% un riesgo alto, prevaleciendo un daño en la integridad de la persona. Mientras que, el 42.9% indicó un riesgo bajo, haciendo que todos han vivido un acoso sexual.

Tabla XVI**Salud auto percibida**

	F	%	% válido	% acumulado
V. Riesgo A.	3	8,3	10,7	10,7
Riesgo M.	12	33,3	42,9	53,6
Riesgo B.	13	36,1	46,4	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		

En la **Tabla XVI**, la salud auto percibida, se observó que el 46, 4% presentó un riesgo bajo en su auto percepción de su salud. Por otro lado, el 42.9% reportó en medio y el 10.7% en alto grados de riesgo. Esto indica a los que conductores tienen un conocimiento sobre su salud.

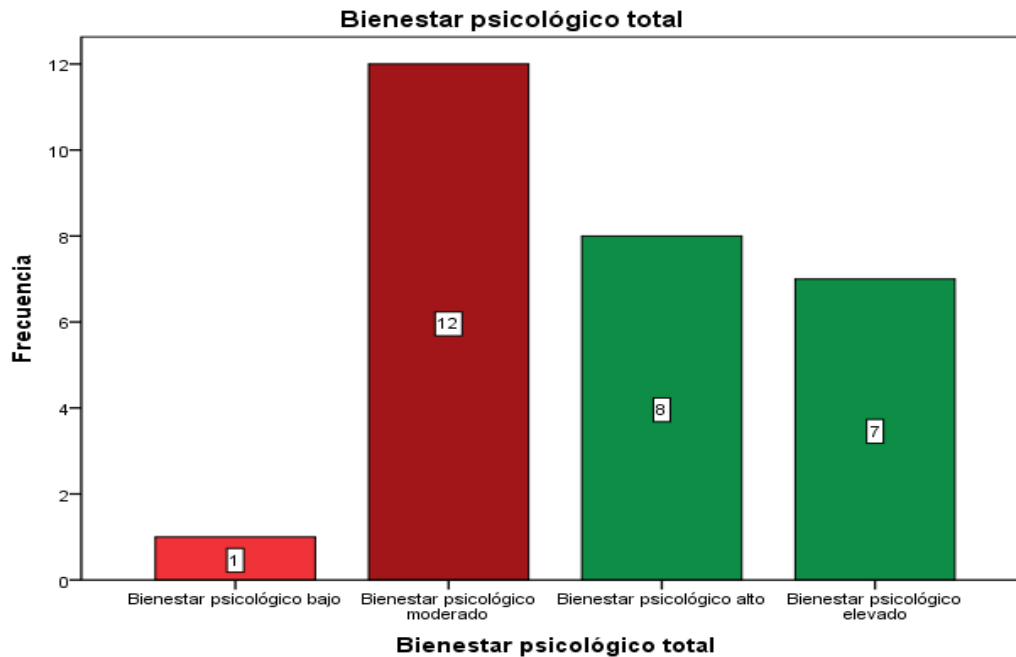
Tablas del bienestar psicológico

Por otro lado, en la medición del nivel de bienestar y sus elementos.

Tabla 1

Bienestar P. total

	F	%	% válido	% acumulado
V. B. P. B.	1	2,8	3,6	3,6
B. P. M.	12	33,3	42,9	46,4
B. P. A.	8	22,2	28,6	75,0
B. P. E.	7	19,4	25,0	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.	36	100,0		



En la **Tabla 1**, el bienestar psicológico de los, conductores se identificó que 15 de ellos se encuentran en el 53.6% dentro del rango de bienestar alto- elevado. Esto indico que están satisfechos y felices con las actividades que realizan, tanto a nivel personal como grupal (trabajo). Por otro lado, 13 conductores representan el 46.4% en el rango de bienestar moderado-bajo, aunque ocasionalmente pueden enfrentar dificultades para sobrellevar ciertas actividades cotidianas y no se encuentran satisfechos con la vida que llevan.

Así mismo, en las dimensiones se ha encontrado:

Tabla 2

Auto aceptación

		F	%	% válido	% acumulado
V.	B.	7	19,4	25,0	25,0
	M.	14	38,9	50,0	75,0
	A.	7	19,4	25,0	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.		36	100,0		

Tabla 3**Relaciones positivas**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	B.	2	5,6	7,1	7,1
	M.	21	58,3	75,0	82,1
	A.	5	13,9	17,9	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.			100,0		

Tabla 4**Autonomía**

		F	%	% válido	% acumulado
V.	B.	5	13,9	17,9	17,9
	M.	13	36,1	46,4	64,3
	A.	10	27,8	35,7	100,0
	T.	28	77,8	100,0	
P.	S.	8	22,2		
T.			100,0		

Tabla 5

Dominio del entorno

	F	%	% válido	% acumulado
V. B.	6	16,7	21,4	21,4
M.	14	38,9	50,0	71,4
A.	8	22,2	28,6	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.		100,0		

Tabla 6**Propósito de vida**

	F	%	% válido	% acumulado
V. B.	21	58,3	75,0	75,0
M.	7	19,4	25,0	100,0
A.	28	77,8	100,0	
Perdidos T.	8	22,2		
P. S.		100,0		

Tabla 7**Crecimiento personal**

	F	%	% válido	% acumulado
V. B.	6	16,7	21,4	21,4
M.	15	41,7	53,6	75,0
A.	7	19,4	25,0	100,0
T.	28	77,8	100,0	
P. S.	8	22,2		
T.		100,0		

En la **Tabla 2** de Autoaceptación con un 38.9 %, **Tabla 3** Relaciones positivas con un 58.3%, **Tabla 4** Autonomía con un 36.1 %, **Tabla 5** Dominio del entorno con un 38.9%, **Tabla 6** Propósito de vida con un 58.3% y la **Tabla 7** Crecimiento personal con un 41.7%, se encontraron en el rango de medio. Esto indicó que se sitúan en un punto neutral y normal en estas dimensiones del bienestar psicológico, en donde pueden llevar a cabo todas sus acciones cotidianas, aunque en ocasiones tendrán dificultades en

sobrellevarlas y afrontarlas debido a su desmotivación y pensamientos negativos, lo que puede obstaculizar su desarrollo en la vida.

De esta manera, se relacionará los datos generales de riesgo y bienestar psicológico, lo cual ayudará a determinar si tienen una influencia en la persona al desarrollar sus actividades laborales y personales.

Tabla de correlación de riesgo psicosocial laboral y el bienestar psicológico

Correlaciones

		Riesgo psicosocial laboral	Bienestar psicológico total
R. P. L.	C. P. (r)	1	-,250
	Sig. (b.)		,200
	#	28	28
B. P. T.	C. P. (r)	-,250	1
	Sig. (b.)	,200	
	#	28	28

$P < 0.05$ H1

$P > 0.05$ Ho

Ho no existe correlación en riesgo psicosocial y bienestar psicológico debido al puntaje mayor de $P > 0.05$, dejando a $P > 0.20$.

H1 existe correlación entre riesgo psicosocial laboral y bienestar psicológico.

Se aceptó la hipótesis nula debido a que no existe una correlación de las dos variables de manera estadística, por eso se descarta la hipótesis alternativa propuesta por el investigador.

Tablas de contingencia datos sociodemográficos

Tabla 1

Propietario de vehículo – Rol de la compañía

Tabla de contingencia Propietario de vehículo * Rol dentro de la compañía

			Rol dentro de la compañía		Total
			Accionista	Conductor de taxi	
Propietario de vehículo	Si	Recuento	8	10	18
		% dentro de Rol dentro de la compañía	88,9%	52,6%	64,3%
	No	Recuento	1	9	10
		% dentro de Rol dentro de la compañía	11,1%	47,4%	35,7%
Total		Recuento	9	19	28
		% dentro de Rol dentro de la compañía	100,0%	100,0%	100,0%

P. Jí-cuadrado

	V.	GL	S. A. (b.)	S. E. (b.l)	S. E. (U.)
Ji-cuadrado de P.	3,497 ^a	01	,061		
C. C ^b	2,096	01	,148		
R. V.	3,932	01	,047		
E. F.				,098	,070
A. L. L.	3,372	01	,066		
# C. V.	28				

En la **tabla 1**, se observó el 52.6% de las personas que son conductores de taxis poseen un vehículo propio. Por otro lado, el 88.9% corresponde a 8 personas que son accionistas y también tienen un vehículo propio. Sin embargo, el 11.1% representa a 1 persona que es accionista, pero no cuenta con un vehículo propio.

Además, se analizó de chi-cuadrado de P., se evidencio una tendencia que da una relación entre la función laboral y la propiedad de vehículo, con un valor de $P > 0.05$ Ho, en este caso el $P > 0.06$.

Tabla 2**Ingreso mensual- Género**

Tabla de contingencia Ingreso mensual * Género

			G		T
			F	M	
Ingreso mensual	\$800	R.	0	1	1
		% G.	,0%	4,0%	3,6%
Más de \$450		R	1	13	14
		% G.	33,3%	52,0%	50,0%
\$450		R	2	9	11
		% G.	66,7%	36,0%	39,3%
Menos de \$450		R	0	2	2
		% G.	,0%	8,0%	7,1%
T.		R.	3	25	28
		% G.	100%	100%	100%

Pruebas de Ji-cuadrado

	V.	GL	S. A. (b)
Ji-cuadrado de P.	1,188 ^a	3	,756
C. C ^b	1,432	3	,698
R. V.	,194	1	,660
E. F.	28		

En la **tabla 2**, se encontró en el ingreso mensual es más de \$450 en el género masculino con el 52%, y con sueldo básico de \$450 en el género femenino es 66.7%. También en la prueba de $P > 0.75$, dejando en que no tiene una relación.

Tabla de contingencia Ingreso mensual * Género * Rol dentro de la compañía

Rol dentro de la compañía			Género		Total
			Femenino	Masculino	
Accionista	Ingreso mensual	Más de \$450	Recuento 0 0,0%	7 87,5%	7 77,8%
		\$450	Recuento 1 100,0%	1 12,5%	2 22,2%
	Total	Recuento 1 100,0%	8 100,0%	9 100,0%	
Conductor de taxi	Ingreso mensual	\$800	Recuento 0 0,0%	1 5,9%	1 5,3%
		Más de \$450	Recuento 1 50,0%	6 35,3%	7 36,8%
		\$450	Recuento 1 50,0%	8 47,1%	9 47,4%
		Menos de \$450	Recuento 0 0,0%	2 11,8%	2 10,5%
	Total	Recuento 2 100,0%	17 100,0%	19 100,0%	

Tabla 3

Ingreso mensual – Género – Rol dentro de la compañía

En la **tabla 3**, identificó en G. masculino 87.5% es accionista y tiene un ingreso mensual más de \$450 y el 47.1% de conductor de taxi gana el sueldo mensual de \$450. En la prueba de Ji-cuadrado en la **tabla 3.1**, accionistas existe la relación entre sueldo y género, dejando el $P < 0.04$ existiendo una significación y concordancia en las variables. Por otro lado, en conductor de taxi, el $P > 0.92$ teniendo una discrepancia en ser conductor, sueldo y género.

Tabla 3.1

P. - Ji-cuadrado

Rol dentro de la compañía		V.	gl	Sig. A. (b)	Sig. E. (b)	Sig. E. (U)
Accionista	Ji-cuadrado de P.	3,938 ^a	1	,047		
	C. continuidad ^b	,502	1	,479		
	R. V.	3,506	1	,061		
	E. F.				,222	,222
	A.lineal x lineal	3,500	1	,061		
	# C V.	9				
Conductor de taxi	Ji-cuadrado de P.	,461 ^c	3	,927		
	R. V.	,766	3	,858		
	A.lineal x lineal	,067	1	,796		
	# C V.	19				

SEGUNDA PARTE:

Justificación

La investigación tuvo el objetivo evaluar el riesgo psicosocial laboral y la influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi de una empresa ubicada al norte de Quito, durante el periodo de 2023 a febrero de 2024. En la actualidad, la salud laboral ha intensificado las medidas de cuidado y prevención en diversas áreas laborales, con el propósito de salvaguardar la integridad de los empleados, al mismo tiempo, dominar los riesgos a los que podrían estar expuestos debido a sus tareas profesionales. Este enfoque busca específicamente a las demandas de sus puestos de trabajo. De esta manera, se busca comprender y conseguir una visión completa de los factores a los que se enfrentan los conductores, así como entender cómo estos afectan su bienestar psicológico, así como entender cómo estos afectan su bienestar psicológico, lo cual tener efectos negativos en su interacción con la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023) afirma que el 60% de la población se encuentra empleada, enfrentándose a riesgos que afectan la salud mental de las personas, conocidos como riesgos psicosociales. Estos riesgos se manifiestan a través de la insuficiencia de capacidades en el trabajo, una carga excesiva en las tareas, horarios inflexibles, falta de control, condiciones laborales inseguras, comportamientos negativos, apoyo limitado por parte de compañeros y autoridades, violencia, discriminación, demandas conflictivas en la relación entre la vida familiar y el entorno laboral, entre otros. Estos factores impactan y deterioran la salud física y mental de los empleados, afectado también diversos aspectos de su vida social.

De manera similar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) señala que los factores de riesgos psicosociales laborales comprenden las situaciones tanto dentro como fuera de la empresa que puedan ocasionar daño psicológico o físico en la persona. Cada situación de riesgo implica la presencia de un estresor ambiental que afecta al individuo, pudiendo ser la carga de trabajo, el diseño de las tareas, el horario de actividades, el entorno y equipo de trabajo, la cultura organizativa, el papel y progreso de la organización, la latitud de control, las relaciones interpersonales, y la armonía entre la vida laboral y personal

De esta manera, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo en sus siglas INSST (2023) informa en Europa se ha registrado la exposición a factores laborales a

través del Instituto Nacional Electoral (INE). Según los datos recabados de trabajadores de 16 a 74 años, el 32% manifestó experimentar presión de tiempo o sobre carga de trabajo, mientras que el 14.2% enfrentaba dificultades en la interacción con clientes, pacientes y alumnos. Esta semejanza con el trabajo de los conductores de taxi se caracteriza por la exposición de varios factores de riesgos, lo cual puede resultar en daños para la salud física y mental.

Por consiguiente, en Ecuador, el Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) menciona los accidentes de trabajo de mayor incidencia ocurrieron en las provincias de Guayas con un 37.7% y Pichincha con un 25.8%, presentando un elevado índice de riesgos. Se observó una diferenciación en el periodo de 2015 a 2020 en cuanto al género, donde los hombres registraron 75.669 accidentes relacionados con el trabajo en servicios sociales, comunales, administrativos públicos, defensa y servicios de empresa, mientras que las mujeres tuvieron 23.107 accidentes. Además, en 2019, el SGRT clasificó los riesgos de enfermedades ocupacionales, siendo el 79.8% de origen ergonómico, el 9.5% factores no determinados y el 6.3% físicos (Ministerio de Salud Pública, 2022)

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023) menciona, durante el año 2021, en la provincia de Pichincha, Quito, se registraron 17,544 siniestros de tránsito, de los cuales el 33% correspondió a vehículos automóviles. Las causas principales de estos incidentes fueron la impericia e imprudencia del conductor, la falta señales de tránsito, el exceso de velocidad, la conducción bajo los efectos de la embriaguez o drogas, y el mal rebasamiento de invasión de carril.

Adicionalmente, la demanda de taxistas en la capital es considerablemente alta, lo que ha llevado a la formación de gremios regulados en el transporte para facilitar la operación de unidades privadas de color amarillo. En el Distrito Metropolitano de Quito, se han autorizado más de 15.500 taxistas para llevar a cabo sus operaciones (Pacheco, 2017).

En este contexto, investigación se enfocará en formar una relación entre los riesgos psicosociales laborales y el bienestar psicológica. Este enfoque proporcionará una perspectiva sobre la salud mental, especialmente en el ámbito organizacional, ofreciendo una visión más clara de las experiencias de los trabajadores de taxis. Además, permitirá desarrollar intervenciones adecuadas para el cuidado personal de los empleados y contribuir al bienestar general dentro de la compañía.

Caracterización de los beneficiarios

La intervención está dirigida al personal de conductores profesionales de taxis en una compañía al norte de Quito. Las habilidades que se lograron desarrollar incluyen la socialización en la necesidad del cuidado de la salud y su integración en la dinámica laboral dentro de la empresa de taxis. La información recopilada de los participantes revela que hay 132 conductores, tanto hombres como mujeres, en edades que oscilan de los 24 y a los 65 años. En cuanto a la etnia, la mayoría se identifica como mestiza y afroecuatoriana, y su estado socioeconómico se clasifica como normal-promedio, ya que reciben un salario básico. El horario de trabajo abarca de lunes a domingo, sin horas fijas, saliendo a trabajar por horas y dependiendo de la rentabilidad de las carreras. La mayoría de los conductores están casados o solteros, trabajan de manera legal en la compañía, utilizando vehículos propios o alquilados. Además, muchos conducen hasta más de 8 a 14 horas diarias. Cuentan con dos paradas de descanso o espera de clientes en las zonas de Llano Grande y la Eloy Alfaro. La matriz de la compañía se encuentra en el lugar de San Carlos al norte de la ciudad de Quito, en la avenida occidental.

Además, la participación del personal administrativo fue bastante activa. Sin embargo, en el caso de los taxistas, no se logró obtener la participación completa de todos, principalmente debido al tiempo que implicaba completar el cuestionario. Además, la modalidad no presencial, donde se envió solo el enlace de Google Forms para mayor comodidad, pudo haber afectado la comprensión de algunas preguntas. También se consideró que la participación en la investigación fue de manera voluntaria, siguiendo la sugerencia del gerente de la compañía.

Interpretación

En la investigación, se pudo determinar que en la población de taxistas existe un riesgo psicosocial laboral mínimo en el área específica de sus actividades como conductores. Sin embargo, se identificaron ciertas dimensiones que presentan un riesgo potencial futuro, lo que podría dificultar el trabajo de los taxistas. Estas dimensiones incluyen acoso laboral, acoso sexual, condiciones de trabajo, doble presencia, recuperación, soporte - apoyo, y salud auto percibida. Esto relaciona directamente con la naturaleza de sus actividades, ya que su espacio de trabajo es un vehículo, exponiéndolos

a posibles acosos, dolores físicos, descanso precario, en ocasiones, la falta de conocimiento de reglamentos de tránsito o nuevas ordenanzas, lo que podría dificultar su labor.

Se destaca que, aunque el riesgo general es mínimo en la actualidad, la falta de supervisión adecuada podría incrementar el riesgo en diversos aspectos, especialmente en la interacción con los pasajeros y la exposición a situaciones peligrosas que afectarían el rendimiento en su trabajo. Según Salanova (2009), las demandas se convierten en negativas o estresores cuando implican un esfuerzo considerable, lo que puede tener consecuencias negativas en la salud. Sin embargo, si los recursos personales y organizacionales son adecuados, el trabajador podrá manejar su labor de manera más eficiente.

Por otro lado, en el bienestar psicológico se evidenció una presencia moderada de eficacia de vida y equilibrio en la vida laboral y personal. Sin embargo, al examinar las dimensiones específicas, se identificaron aspectos que se encuentran en un punto de equilibrio, en los cuales la persona podría experimentar un aumento o disminución en su bienestar. Estas dimensiones incluyen autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal. Este hallazgo sugiere una brecha estrecha en la cual la persona podría seguir funcionando de manera normal o comenzar a experimentar dificultades tanto a nivel personal como familiar, debido al desánimo emocional al enfrentar actividades cotidianas. Esto destaca la importancia del adecuado manejo para enfrentar las dificultades de la vida cotidiana y diversas situaciones estresantes que podrían poner en peligro el bienestar (Gaxiola & Palomar, 2016).

Asimismo, en la relación del riesgo psicosocial laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de taxis, no se encontraron influencias estadísticas significativas de manera numérica. Sin embargo, al explorar las conexiones entre las dimensiones, se evidenció la existencia de patrones que sitúan al taxista en un estado de normalidad o comodidad al realizar sus actividades.

Los conductores enfrentan riesgos en su salud física, habiendo experimentado choques y asaltos, lo que deja al trabajador en un estado de inseguridad (Ledesma y otros, 2017). También, presentan problemas musculoesqueléticos y cardiovasculares, lo cual se suma a las demandas psicológicas significativas, con algunos manifestando síntomas de ansiedad y depresión. Las condiciones de trabajo incluyen episodios de violencia y accidentes de tránsito (Bravo & Nazar, 2017).

Así, Abanto y otros (2020) menciona que la inteligencia emocional ayuda a afrontar

sucesos negativos, por medio de las destrezas sociales, empatía, autorregulación y autoconocimiento, da herramientas de sobrellevar actividades.

Por lo tanto, en los conductores, no se observa una influencia tan pronunciada de peligro en sus niveles de riesgos y en el equilibrio de bienestar, lo que sugiere que llevan una vida en promedio. Pueden abordar las demandas personales y profesionales con los recursos disponibles.

En los datos demográficos se identificó un perfil que actúa como factor de protección frente a los riesgos, contribuyendo al mantenimiento de un equilibrio en el bienestar. Predomina una edad mayor, principalmente desde los 40 años, siendo en su mayoría hombres con responsabilidades familiares, ya que la mayoría tiene hijos. El educativo es alto, con todos completando los estudios necesarios para ser conductores privados. Sin embargo, enfrentan dificultades en relación con largas horas de trabajo que superan el promedio laboral del país, establecido en 12 horas, llegando hasta 16 horas. Esto se debe a que algunos son propietarios del vehículo en el que trabajan, mientras que otros deben cumplir con el alquiler del automóvil. A pesar de estas dificultades, sus ingresos se sitúan dentro de la normalidad basada en el salario básico del país, que oscila entre \$450 y más. Finalmente, mantienen una gran experiencia y estabilidad laboral, con años de experiencia que van desde 3 años en adelante. También, dejando en relevancia al género femenino con una pequeña participación en esta actividad laboral.

Dejando el perfil sociodemográfico con factores de protección y de vulnerabilidad.

Perfil Sociodemográfico		
Protección		
Edad	40-44 años	28,60%
Género	Masculino	89,30%
Estado civil	Casado	41,70%
	Soltero	35,70%
Familia	2 hijos	35,70%
Nivel de educación	Secundaria	52,80%
	Superior	13,90%
Sector de vivienda	Norte	42,90%
Propietario de vehículo	Sí	64,30%
Ingreso mensual	Más de \$450	50%
Años de trabajo	3 a 5 años	32,10%
Vulnerabilidad		
Horas de trabajo	12 horas	57,10%
	16 horas	10,70%
Género	Femenino	8,30%
Sector vivienda	Sur	21,40%
Propietario de vehículo	No	35,70%

Principales logros del aprendizaje

Los logros alcanzados en la investigación se centran en el cumplir los objetivos establecidos:

En primer lugar, se logró contribuir a una mejor percepción de riesgo psicosocial laboral y la influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi. Se informó sobre la prevalencia de ciertos riesgos, destacando la importancia de tenerlos en cuenta para evitar que afectan al conductor en sus labores, asegurando que su bienestar no se vea comprometido por las exigencias del trabajo y la vida personal. Se enfatizó en la necesidad de reforzar la búsqueda de una vida de calidad que no impacte negativamente en su desempeño laboral.

Otro objetivo cumplido fue la valoración de los factores de los conductores de taxi a través del temario del Ministerio de Trabajo. Se logró resolver y obtener las dimensiones que abordan los riesgos dentro de una empresa o compañía, evidenciando los elementos que podrían causar daño a largo o corto plazo en los trabajadores.

Asimismo, se consiguió calcular los niveles de bienestar psicológico de los conductores de taxi mediante el cuestionario de Ryff. Este instrumento abarca todos los aspectos de la vida cotidiana de la persona, y los conductores reflejaron estar en un

espacio moderado para sobrellevar su vida personal y laboral, con los resultados obtenidos.

En cuanto al objetivo que no se logró completamente, que consistía en relacionar los factores de riesgos psicosociales laborales y el bienestar psicológico de manera estadística debido a la muestra, se encontró una limitación en la relación directa. No obstante, diversas investigaciones sugieren una conexión con la estabilidad de vida, gozo laboral, autoeficacia, indicando a los taxistas que podrían experimentar afectaciones tanto físicas como mentales. Es importante destacar que la literatura existente sobre estas dos variables en el contexto de los taxistas es limitada.

Por último, en el objetivo de diseñar un perfil sociodemográfico de protección o vulnerabilidad de los conductores de taxi, se identificó un perfil de protección basado en la edad y el tiempo de trabajo. Los datos muestran que estos conductores poseen una experiencia y equilibrio en la realización de esta actividad, generando un sueldo que se encuentra en una remuneración normal. Sin embargo, el tiempo de trabajo supera el de otros trabajos en el país. Esta investigación se considera una experiencia positiva, ya que contribuye de manera académica en una población poco explorada en investigaciones, especialmente en las variables planteadas. Esto se debe a que se aborda el ámbito laboral específico de los conductores de taxis, quienes tienen una forma única de remuneración por su trabajo.

Como terminación, en futuras investigaciones se sugiere cambiar los cuestionarios de evaluación para que sean más cortos y de fácil resolución para la población de taxistas. Además, se propone realizar un enfoque cualitativo para conseguir información más completa. Esta manera, se espera que la investigación contribuya a mejorar la salud de los beneficiarios al impulsar la conciencia sobre los riesgos a los que están expuestos y el bienestar en el que se encuentran. Esto permitirá un mayor cuidado por parte de los administradores de la compañía y de los conductores para evitar que afecte su rendimiento laboral.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

El trabajo de investigación cumplió con todas las expectativas para alcanzar los objetivos propuestos, mediante el procesamiento e interpretación de los datos. Estos lograron responder a dichos objetivos, los cuales se centraron en la evaluación de la población de taxistas, identificando su información demográfica, los riesgos psicosociales laborales y su bienestar psicológico. A pesar de los éxitos, se encontraron ciertas limitaciones durante el proceso de evaluación del cuestionario. La manera estadística no pudo explicar adecuadamente la relación entre los riesgos y el bienestar en la población de taxistas, principalmente debido a que la participación fue de manera voluntaria en los conductores y el tiempo que conllevaba resolver el cuestionario, debido a que eran extensos.

Por otro lado, los resultados reflejan una estabilidad, rutina y compromiso en las actividades laborales de un taxista, fundamentando el nivel de riesgo psicosocial laboral encontrado, que se distribuyó en un 78.6% bajo riesgo y un 21.4% de medio riesgo. No obstante, al analizar las dimensiones, se identificaron ciertos aspectos que podrían poner en peligro la integridad del conductor. Por ejemplo, el acoso laboral mostró un 42.9% de medio riesgo y un 17.9% de alto riesgo, las condiciones de trabajo presentaron un 46.4% de medio riesgo y un 40.7% de alto riesgo, la doble presencia tuvo un 64.3% de medio riesgo, el margen de acción un 50% de medio riesgo, la recuperación un 46.4% de medio riesgo, el soporte y apoyo un 42.9% de medio riesgo, el acoso sexual un 50% de medio riesgo y un 7.1% de alto riesgo, y en la salud auto percibida un 42.9% de medio riesgo y un 40.7% de alto riesgo.

Así mismo, en el resultado del bienestar psicológico es el 53.6% dentro del rango de bienestar alto- elevado, y el 46.4 en el bienestar psicológico moderado- bajo. De mostrando, en sus dimensiones: la autoaceptación el 38.9% medio, relaciones positivas 58.3% medio, autonomía 36.1%, dominio del entorno 38.9%, propósitos de vida el 58.3% medio, crecimiento personal 41.7%. Presentando, en que los taxistas se encuentran en un punto normal y neutral con respecto a su vida emocional y física para realizar actividades cotidianas.

De esta manera, no se pudo establecer una correlación estadística entre los riesgos psicosociales laborales y el bienestar psicológico. Esto sugiere que no hay una influencia

significativa de estos riesgos en los conductores de taxis, posiblemente debido a sus experiencias y recursos que respaldan y sobrepasan las demandas de su trabajo.

En el perfil sociodemográfico del taxista, se identificó que el rango de edad con mayor prevalencia es de 40 a 44 años, abarcando el 28.6%. En cuanto al género, el 89.3% son hombres y el 10.7% son mujeres. Respecto al estado civil, el 53.6% son casados y el 35.7% solteros. En cuanto al nivel educativo, el 67.9% tiene educación secundaria y el 17.9% tiene educación superior. En cuanto a la ubicación de la vivienda, el 42.9% reside en el norte y el 21.4% en el sur.

En lo que respecta al rol de la compañía, el 67.9% son conductores y el 32.1% son accionistas. En cuanto a las horas de trabajo, el 57.1% trabaja 12 horas y el 10.7% trabaja 16 horas. En relación con la propiedad del vehículo, el 64.3% es propietario y el 35.7% no lo es. En cuanto a los ingresos mensuales, el 39.3% gana \$450 y el 50% gana más de \$450. Por último, en los años de trabajo, el 32.1% tiene entre 3 y 5 años de experiencia en adelante.

Obteniendo los datos de protección en el conductor taxista, al tener una edad, ser masculino, familia, ser casado o soltero, una educación apropiada, automóvil propio, años de experiencia y ganar mensual \$450 o más, son factores que protegen al profesional. Asimismo, los datos de: ser femenino, horas de trabajo, sector de vivienda al sur de la ciudad y no tener vehiculó, son factores de una vulnerabilidad para presentar riesgos psicosociales laborales y un bajo bienestar psicológico.

Recomendaciones:

La empresa al Norte de Quito debe adoptar políticas de protección y prevención de los factores de riesgo psicosocial laboral, mediante talleres de mejora del espacio laboral, maneras de actuación en situaciones acoso laboral y sexual, la importancia de un descanso adecuado, capacitaciones en trámites legales y viales para el conductor.

Asimismo, implementar programas de psicoeducación entorno al bienestar psicológico, en el cuidado de la salud mental y física, también cursos de relajación (estiramientos, respiración, etc.) y motivacionales.

Ejecutar un plan anual de evaluación de los riesgos psicosociales laborales con el temario del Ministerio del Trabajo, presentando un horario flexible y de manera presencial para una mayor cooperación de los conductores.

Por último, fomentar la comunicación y cooperación con el género femenino para generar una igualdad y trato justo en esta actividad laboral de ser conductor de taxi.

Referencias bibliográficas:

- Abanto, E. Benites, J. Santisteban, R. Torres, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés laboral en los conductores de servicio de taxi especial de Trujillo, 2020. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52833/B_Abanto_MEK-Benites_CJP-Santisteban_VRA-Torres_FMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (2023). Riesgos psicosociales. Obtenido de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risksandstress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresión>.
- Álvarez Heredia, F. (2011). *Ecoe Ediciones*. Recuperado el 2023, de Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/69028>
- Ballesteros , B. P. (2009). *Pontificia Universidad Javeriana*. Recuperado el 2023, de Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/95787>
- Bravo, C. & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Scielo. Obtenido el 2023 en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200004
- Calzoncin Calvillo, L. Á. (2020). *Revista de investigación de la Universidad de la Salle Bajío*. Recuperado el 2023, de Nova Scientia: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13n26/2007-0705-ns-13-26-00009.pdf>
- Canchari Flores, Y. (2019). *Universidad Señor de SIPÁN*. Recuperado el 2023, de Escuela académico profesional de psicología: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6641/Canchari%20Flores%2c%20Yanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cando, R. (2021). Riesgos para la salud ocupacional asociado a condiciones de trabajo en conductores de taxi en el Distrito Metropolitano de Quito durante la pandemia Covid 19. Obtenido de: <UDLA-EC-TMSSO-2021-11.pdf>
- Cantera Herrero, F. J. (2003). *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*. Recuperado el 2023, de Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/21216>
- Chasquez Sandoval, S. A. (2022). *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Recuperado el 2023, de Escuela de Psicología: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5695/8/TIB_ChasquezSandovalSheyla.pdf
- Cobos Lazo, F. A. (2022). *Instituto Superior Tecnológico American College*. Recuperado

- el 2023, de Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/216777>
- Cortés Díaz, J. M. (2018). *Editorial Tébar Flores*. Recuperado el 2023, de Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/52003>
- de Souza, E., Júnior, S., de Oliveira, B., Bomfim, E., De Oliveira, N. & Boery, E. (2019). Taxi drivers' mental health status and their life quality. *Revista De Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online*. Obtenido de: <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2019.v11i4.998-1004>
- Díaz, S. (2023). Obtenido de Instituto de Posgrado: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13915>
- ESTRA. (2023). Estadística de transporte. Obtenido de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Edificaciones/Instrucciones%20visualizador%20de%20las%20Estad%C3%ADsticas%20de%20Transporte%20ESTRA.PDF
- García Alandate, J. (2014). *Red de revista científicas de America latina, el Caribe, España y Portugal*. (R. d. Redalyc, Editor) Recuperado el 2023, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/exportar/cita.oa?id=141132947001>
- García, V., & González, I. (2000). *Revista cubana de medicina general integral*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010#:~:text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20un,funcionamiento%20f%C3%ADsico%20ps%C3%ADquico%20y%20social.
- Gaxiola Romero, J. C., & Palomar Lever, J. (2016). *Universidad de Sonora*. Recuperado el 2023, de Qartuppi: <https://qartuppi.com/2016/BIENESTAR.pdf>
- Gaxiola, J. Palomar, J. (2016). El bienestar psicológico. Obtenido de: <https://qartuppi.com/2016/BIENESTAR.pdf>
- Gutiérrez, J. Martínez, O. Lobos, M. (2017). El comportamiento agresivo al conducir: asociado a factores psicosociales en los conductores salvadoreños. Obtenido de: <http://repositorio.utec.edu.sv:8080/jspui/handle/11298/327>
- Hernandez, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México. Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández, V. Maeso, E. Gutiérrez, M. García, A. (2022). Riesgo psicosocial y

- satisfacción laboral en conductores profesionales. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157945>
- IESS. (2023). Estadísticas del seguro de riesgo del trabajo. Obtenido de: https://sart.iess.gob.ec/SRGP/barras_ep.php?OTAxNGlkPWVzdGF0
- INSST. (2023). Salud mental y Trabajo. Obtenido de: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>
- Lara, A. (2019). Riesgos psicosociales emergentes: el caso de los conductores de taxis urbanos. Obtenido en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8551234>
- Ledesma, R., Poo, F., Úngaro, J., López, S., Cirese, A., Enev, A., . . . Tosi, J. (2017). *Scielo*. Recuperado el 2023, de Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00113.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2022). Panorama nacional de salud de los trabajadores. Obtenido de: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- OMS. (2023). La salud mental en el trabajo. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pachecho, M. (2017). 15500 taxistas legales dan su servicio en el Distrito Metropolitano de Quito. El Comercio. Obtenido de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/quito/quito-taxislegales-servicio-gremio-estudio.html>
- Parra, V. Sepúlveda, C. Hermosilla, A. Sepúlveda, F. (2020). Experiencias y significados desde las ocupaciones colectivas: una mirada al bienestar/ malestar psicosocial expresado por conductores del transporte público. Obtenido de: <https://pdfs.semanticscholar.org/7bf7/97cbdb1baf62326c867586a65e897bd2d742.pdf>
- Ramos Narváez, A. D., Coral Bolaños, J., Villota López, K. L., Cabrera Gómez, C. C., Herrera Santacruz, J. P., & Ivera Porras, D. (2020). Recuperado el 2023, de

- Redalyc.org:
<https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Rivera, D. (2019). doi: <https://doi.org/10.15649/2346030X.545>
- Ruddy, K. (2018). *Repositorio digital*. Recuperado el 2023, de Universidad Andina del Cusco:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3309/Konaly_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, M., y Llorens, S. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. Papeles del Psicólogo, obtenido de: <https://estliveupsedu.sharepoint.com/sites/PPP-UPS/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FCPP%2DUPS%2FDocumentos%20compartidos%2FLIBROS%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%2FLIBRO%20PSICOLOGIA%20DE%20LA%20SALUD%20OCUPACIONAL%2Epdf&parent=%2Fsites%2FCPP%2DUPS%2FDocumentos%20compartidos%2FLIBROS%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES&p=true&ct=1700086915524&or=OWA%2DNT&cid=ed43ac4b%2D7b2a%2D9420%2D1163%2D162d581a074d&fromShare=true&ga=1>
- Sandoval Ocaña, J. I., Gómez Pérez, G., Fernández Hernández, L., & Torres Ortiz, A. (2019). Recuperado el 2023, de Proyecto PAPIME: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2022/03/Factores-riesgos-psicosociales-y-temas-emergentes-en-el-trabajo.pdf>
- Valle, K. & Callupe, E. (2019). Factores de riesgo y su relación con los daños en la salud de los conductores de taxis del distrito de Manantay. Revisado 2023 y obtenido en: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4834>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). *Depósito de investigación Universidad de Sevilla*. Recuperado el 2023, de <https://hdl.handle.net/11441/132719>

Anexos

Consentimiento informado

Sección 1 de 5

Evaluación de los riesgos psicosociales laborales y su influencia en el bienestar psicológico de los conductores de taxi.

Descripción del formulario

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

Estimado/a.

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Kenneth Avalos, estudiante de psicología de la Universidad Politécnica Salesiana-Quito. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre los riesgos psicosociales laborales y su influencia en el bienestar psicológicos en los conductores de taxis y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración para la resolución del presente cuestionario.

Toda la información proporcionada tendrá uso de fines académicos y será de total anonimato y confidencialidad.

Acepta ser participe en la presente investigación.

- Sí
- No

Datos demográficos

Sección 2 de 5

DATOS GENERALES ✕ ⋮

Descripción (opcional)

1.-¿Qué edad tiene? *

Texto de respuesta corta

2.-¿Cuál es su género? * ⋮

Masculino

Femenino

Otra...

3.- ¿Cuál es su estado civil? *

Soltero

Casado

4.-¿ Cuantos hijos tiene, si los tiene? *

Ninguno

1

2

3

Otra...

5.- ¿Cuál es su nivel de educación? * ⋮

Educación primaria

Educación secundaria (Bachiller)

Educación Superior

Otra...

6.-¿En qué sector reside? *

- Extremo Norte
- Norte
- Centro Norte
- Centro
- Sur
- Extremo Sur
- Valles de Tumbaco, Cumbaya, los Chillos
- Otra...

:::

7.- ¿Cuál es su rol dentro de la compañía?, especifique. *

Texto de respuesta corta
.....

8.- ¿Cuál es su ingreso mensual? *

- Más de \$450
- \$450
- Menos de \$450
- Otra...

:::

9.- ¿Cuántas horas trabaja diariamente? *

- 4 horas
- 6 horas
- 8 horas
- 12 horas
- 16 horas
- Otra...

:::

10.- ¿Es propietario/a del vehículo? *

Sí

No, alquilo

Otra...

11.-¿Cuántos años va trabajando en esta compañía? *

Texto de respuesta corta

.....

Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial laboral del Ministerio del Trabajo

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus actividades				

10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

Cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

Nº	ARGUMENTOS	1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						

7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						

26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiar.						