



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE DE GUAYAQUIL**  
**CARRERA DE INGENIERIA INDUSTRIAL**

**ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS CONDUCTORES DE CARGA  
PESADA DE LA EMPRESA TRANSPORT S.A.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Ingeniero Industrial

**Autores:** Silvia Italia Vélez Cornejo

José Roberto Rivera Galarza

**Tutor:** Ing. Luis Enrique Moran Reyes, Msc

Guayaquil – Ecuador

2024

## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUDITORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Silvia Italia Vélez Cornejo con documento de identificación N° 0922308788 y José Roberto Rivera Galarza con documento de identificación N° 00952051795; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos 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.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2024

Atentamente,

Silvia Italia Vélez Cornejo

0922308788

José Roberto Rivera Galarza

0952051795

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

Nosotros, Silvia Italia Vélez Cornejo con documento de identificación N° 0922308788 y José Roberto Rivera Galarza con documento de identificación N° 0952051795, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del proyecto técnico: “ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS CONDUCTORES DE CARGA PESADA DE LA EMPRESA TRANSPORT S.A.”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniero Industrial, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

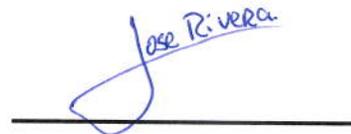
Guayaquil, 16 de febrero del año 2024

Atentamente,



Silvia Italia Vélez Cornejo

0922308788



José Roberto Rivera Galarza

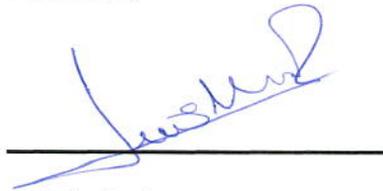
0952051795

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Luis Enrique Morán Reyes con documento de identificación N° 0603117300, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Análisis de riesgos psicosociales a los conductores de carga pesada de la empresa Transpoint S.A., realizado por Silvia Italia Vélez Cornejo con documento de identificación N° 0922308788 y José Roberto Rivera Galarza con documento de identificación N° 0952051795, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Proyecto Técnico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2024

Atentamente,



Ing. Luis Enrique Morán Reyes, Msc  
0603117300

## DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

En este momento tan especial, quiero dedicar unas palabras llenas de gratitud y amor hacia ustedes, que desde el cielo han sido mi fuente inagotable de apoyo y motivación. Su recuerdo y enseñanzas han sido la luz que ha guiado mis pasos, especialmente durante mi camino académico, a mi papá, mi eterno héroe, agradezco cada sacrificio y esfuerzo que hiciste para que pudiera alcanzar mis metas. Tus consejos sabios y tu amor incondicional han sido mi inspiración constante. Aunque no estés físicamente presente, siento tu presencia guiándome en cada logro.

A mi abuelita querida, tu amor y paciencia han sido un regalo invaluable en mi vida. Siempre creíste en mí y me brindaste el apoyo necesario para superar los desafíos. Aunque ya no te encuentres aquí, sé que desde el cielo continúas velando por mi bienestar, a mi querida mamá, mi compañera incansable, agradezco por tu amor incondicional y por ser mi roca durante este viaje educativo. Tu sacrificio y dedicación han sido fundamentales para mi éxito. Gracias por ser mi guía y por compartir este camino conmigo, a mis tías, quienes con su apoyo inquebrantable han sido un pilar esencial en mi travesía académica. Sin su ayuda y aliento, este logro no habría sido posible. Agradezco sinceramente cada gesto de cariño y cada palabra de aliento que me brindaron.

Este logro no solo es mío, sino también de ustedes, quienes han sido mi red de apoyo constante. Gracias por creer en mí, por alentarme en los momentos difíciles y por celebrar conmigo cada triunfo. Este diploma lleva impreso el amor, la dedicación y el esfuerzo de cada uno de ustedes.

## AGRADECIMIENTO ITALIA VELEZ

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, en momentos de duda y dificultad, encontré consuelo y dirección en mi fe, recordando que con perseverancia y confianza en su plan, todo es posible, así como todas sus bendiciones. Reconozco que cada logro es un regalo de su bondad y misericordia, y por ello, elevo mi corazón en gratitud.

Quiero dedicar un sincero agradecimiento a mi segunda madre, Grace Cornejo por su amor incondicional, su sacrificio y su constante apoyo, sus palabras de aliento y su sabiduría han sido un faro de esperanza en los momentos de desafío. Agradezco su paciencia infinita, su comprensión y su inquebrantable fe en mí, incluso cuando yo misma dudaba. Su ejemplo de perseverancia y su amor incondicional han sido mi inspiración para no rendirme y seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Este logro no solo es mío, sino también suyo, querida madre. Gracias por ser mi roca, mi guía y mi mayor fuente de amor y fortaleza, la amo con todo mi corazón.

A mi querida tía Keyla mi mejor amiga, gracias por ser aquella persona que me escucha, que me aconseja, que me guía, la que nunca me juzga y siempre está allí cuando más la eh necesitado, gracias por haber sido parte de este logro.

A mi amada tía Meché agradezco profundamente su presencia constante y su cuidado amoroso hacia mí y hacia mi hija. Su paciencia y su dedicación han sido un apoyo fundamental que me ha permitido equilibrar mis responsabilidades profesionales y personales. Gracias por ser más que una abuelita has sido una figura maternal para mi hija, brindándole amor, seguridad y compañía cuando no eh podido estar presente, este logro también es suyo.

A mi querida hija Daphne Montaña tu sonrisa y tu presencia han sido mi inspiración para seguir adelante en los momentos difíciles, recordándome que este esfuerzo no solo es por mí, sino también por nuestro futuro juntas. Agradezco tu paciencia y comprensión, así como tus palabras de ánimo cuando más las necesitaba. Este logro no solo es mío, sino también tuyo, mi pequeña compañera de aventuras. Gracias por ser mi motivación, mi fuerza y mi mayor bendición.

A mi querido novio Joao Hurtado gracias por tu amor y apoyo incondicional a lo largo de este desafiante trayecto académico. Agradezco tus gestos de comprensión y tu disposición para escucharme y brindarme tu apoyo en todo momento, gracias por compartir este viaje conmigo.

Quiero expresar mi sincero agradecimiento al Ing. José Alfaro durante el desarrollo de este trabajo, agradezco sinceramente el tiempo que dedicó para brindarme retroalimentación constructiva, su experiencia y conocimientos compartidos fueron de gran valor y contribuyeron significativamente a la calidad de este trabajo. Gracias por creer en mi capacidad y por proporcionarme el entorno favorable necesario para llevar a cabo esta investigación de manera eficiente y efectiva. Su guía y liderazgo fueron una inspiración para mí y han dejado una marca indeleble en mi desarrollo profesional y académico.

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo, analizar los factores de riesgos psicosociales existente en las actividades de los transportistas de carga pesada, aplicando el método del MINISTERIO DE TRABAJO. En este estudio se realiza un seguimiento para minimizar los factores de riesgos a los transportistas de la empresa TRANSPORT S.A.

La decisión de la realización de los test de Riesgos Psicosociales no solo será por el cumplimiento legal del ACUERDO MINISTERIAL MDT-2017-0082, ARTÍCULO 9 Y 10, sino por la identificación de la matriz de riesgos aprobada por el Ministerio de Trabajo, bajo la metodología INSHT (Instituto Nacional de Seguridad, Higiene en el Trabajo), considerando un riesgo MODERADO a IMPORTANTE, debido a que los conductores tienen horarios rotativos, mala planificación de asignación de viajes, no tienen un área específica de descanso, etc., los factores de Riesgos Psicosociales se incrementan, teniendo así un sin número de consecuencias negativas a los trabajadores. La población general de conductores de la empresa TRANSPORT S.A., es aproximadamente de 50 conductores para determinar los factores de riesgos psicosociales más importantes que determine el método.

Todas las actividades o resoluciones a partir de los planes de acción que determine la Gerencia General y el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional ayudarán significativamente a mejorar el rendimiento, confianza, salud del trabajador y también a reducir los costos de posibles siniestros, pérdidas materiales o humanas en la empresa TRANSPORT S.A.

**PALABRAS CLAVES:** Riesgos Psicosociales, Seguridad y Salud Ocupacional, INSHT, Factor de Riesgos, Trabajador.

**Abstract**

The objective of this paper is to analyze the psychosocial risk factors existing in the activities of heavy load carriers, applying the method of the MINISTRY OF LABOR study is carried out to minimize the risk factors to the carriers of the company TRANSPORT S.A.

The decision to carry out the psychosocial risk tests will not only be due to the legal compliance of the MINISTERIAL AGREEMENT MDT-2017-0082, ARTICLE. 9 and 10, but for the identification of the risk matrix approved by the Ministry of Labor, under the INSHT (National Institute of Safety, Hygiene at Work) methodology, considering a MODERATE to IMPORTANT risk, due to the fact that drivers have rotating schedules, poor planning of trip assignment, do not have a specific rest area, etc., the factors of Psychosocial Risks increase, thus having a number of negative consequences for workers. The general population of drivers of the company TRANSPORT S.A. is approximately 50 drivers to determine the most important psychosocial risk factors determined by the method.

All activities or resolutions based on the action plans determined by the General Management and the Occupational Health and Safety Department will significantly help to improve the performance, confidence, health of the worker and also to reduce the costs of possible accidents, material or human losses in the company TRANSPORT S.A.

**KEY WORDS:** Psychosocial Risks, Occupational Health and Safety, INSHT, Risk Factor, Worker.

## ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	III
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO .....	IV
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
ÍNDICE GENERAL .....	IX
TÍTULO .....	XIII
GLÓSARIO DE TÉRMINOS.....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I .....	2
PROBLEMA.....	2
1.1. ANTEDECENTES.....	2
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. GRUPO OBJETIVO .....	8
1.5. DELIMITACIÓN.....	9
1.6. OBJETIVOS .....	12
1.7. OBJETIVO GENERAL .....	12
1.8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
CAPITULO II.....	13
Marco teórico.....	13
2.1. Factores y Riesgos psicosociales.....	15
2.2. Características de los riesgos psicosociales.....	16
2.3. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador .....	16
2.4. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador .....	16
2.5. Afectan a la salud mental de los trabajadores .....	17
2.6. Tienen formas de cobertura legal .....	18
CAPITULO III.....	19
Marco Metodológico.....	19
3.1. METODOLOGÍA APLICADA.....	19
3.2. ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (IF).....	19

3.3.	ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO (IG) .....	20
3.4.	TASA DE RIESGO (TR).....	22
3.5.	CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO .....	24
3.6.	DISEÑO DEL CUESTIONARIO .....	24
3.7.	PARA APLICAR EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 30	
a)	Conformar el equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial: 30	
b)	Preparar, difundir y socializar información con todo el personal.....	31
	Antes: .....	31
	CAPITULO IV.....	33
	RESULTADOS.....	33
4.	EVALUACIÓN.....	33
4.1.	EFFECTOS DE LA EVALUACIÓN.....	33
4.2.	CUESTIONARIO PARA APLICAR.....	35
4.3.	APLICACIÓN DE TEST ONLINE.....	41
4.4.	RESULTADOS.....	41
4.5.	PROCESO DE INTERVENCIÓN.....	45
4.6.	INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO .....	46
4.7.	RESULTADOS.....	48
4.8.	CONCLUSIONES .....	50
4.10.	RECOMENDACIONES .....	53
	ANEXOS .....	54
	ANEXOS 1 – MATRIZ DE RIESGOS INSHT – CONDUCTOR PROFESIONAL.....	54
	ANEXO 2.- FORMULARIO.....	56
	ANEXOS 3 – TABULACIÓN.....	77
	Referencias.....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-Rotación Talento Humano Transpoint S.A.....	3
Tabla 2- Ruta de viaje.....	5
Tabla 3- Frecuencia de Accidente.....	20
Tabla 4-Representación Gráfica del índice de Frecuencia .....	20
Tabla 5 - Recolección de datos del índice de gravedad.....	21
Tabla 6- Representación Gráfica del índice de gravedad .....	22
Tabla 7- Tabla recolección de datos de la tasa de riesgo.....	23
Tabla 8- : Representación Gráfica de la tasa de riesgo.....	23
Tabla 9- Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial .....	24
Tabla 10- Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial .....	25
Tabla 11- Nivel de riesgo por dimensión.....	27
Tabla 12-Gráfico de Resultados Generales.....	49
Tabla 13- Tabla de rango de edades de las personas encuestadas .....	51
Tabla 14- Comparativo 2016-2023 .....	52
Tabla 15- Gráfica Comparativa 2016-2023 .....	52

**ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1- Datos de GPS.....	6
Ilustración 2- Ubicación del siniestro.–Transpoint S.A.....	7
Ilustración 3- Cabezal Accidentado.....	7
Ilustración 4- Diagrama de Ishikawa .....	8
Ilustración 5- Plano de Transpoint S.A.....	11

## TÍTULO

Análisis de riesgos psicosociales a los conductores de carga pesada de la empresa  
TRANSPORT S.A.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Accidente:** Lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta (Real Academia Española, 2013).

**Estrés:** Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (Real Academia Española, 2013).

**Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados

**Factor:** Elemento o causa que actúan junto con otro (Real Academia Española, 2013).

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

**Fatiga:** Molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos prolongado o por otras causas, y en ocasiones produce alteraciones físicas (Real Academia Española, 2013).

**Incidente:** Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente (CES, Universidad, 2021).

**Lugar de trabajo:** lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo

**Proceso:** conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma las entradas en salidas

**Requisito:** Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria

**Requisitos legales y otros requisitos:** requisitos legales que una organización tiene que cumplir y otros requisitos que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir

**Riesgo:** Es el resultado de la probabilidad de que se produzca un acontecimiento y sus efectos desfavorables.

**Riesgo Psicosocial:** Es una mala planificación, organización y gestión del trabajo, junto con un mal entorno de trabajo social, son las causas de estos problemas, que pueden tener repercusiones psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

**Salud:** Condición física y psíquica en que se encuentra un organismo en un momento determinado (Real Academia Española, 2013).

**Seguridad:** Servicio encargado de la seguridad de una persona, de una empresa, de un edificio, etc. (Real Academia Española, 2013).

**Trabajador:** Persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización.

**TEU:** "Twenty-foot Equivalent Unit" corresponde a una unidad de medida utilizada en el comercio exterior para calcular la capacidad de carga de los contenedores.

## INTRODUCCIÓN

El proyecto que se presenta se trata sobre la identificación y análisis de los riesgos psicosociales en la empresa TRANSPORT S.A, donde dicha problemática recae en los conductores de la empresa.

Los Test de Riesgos Psicosociales es una metodología avalada por el Ministerio de Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas que conformó, mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta, donde la intención de la misma es determinar diversas dimensiones como: Carga y Ritmo de Trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo y Otros puntos importantes.

Por el giro de negocio que tiene una empresa que brinda el servicio de transporte, está expuesta a varios factores de riesgos, sin embargo, los riesgos psicosociales que se identifican tendrán la intención de disminuir el estrés, mejorar la carga horaria o distribución de tareas, disminución de enfermedades y posibles siniestros de los cabezales de la empresa.

## CAPITULO I

### PROBLEMA

#### 1.1. ANTECEDENTES

TRANSPPOINT S.A. establecida en 1990, es en la actualidad una de las mayores empresas de transporte de contenedores del Ecuador. TRANSPPOINT S.A. realiza movimientos por sobre los 30,000 TEU al año, y cuenta con cobertura a nivel nacional.

TRANSPPOINT S.A. comparte instalaciones y trabaja en conjunto con la empresa TERCON CIA. LTDA. quien también forma parte del GRUPO TRANSOCEÁNICA, desde el 2022 toda su operación se movió a las nuevas instalaciones de la empresa TERCON, para promover una mejor logística integrada entre el terminal de contenedores y el transporte terrestre. A pesar de que esta fusión de operaciones tiene en la actualidad un gran impacto positivo en las empresas, las jornadas de trabajo para los conductores también incrementaron.

En las nuevas instalaciones que brindan al área operativa, no brindan la suficiente comodidad para los conductores en realizar los descansos adecuados, al incrementar las operaciones con los clientes, los conductores inician sus operaciones de manera continua, teniendo entre la semana muy pocas horas efectivas de descanso.

## 1.2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Los transportista de carga pesada cuentan actualmente con 50 trabajadores de turnos rotativos cumpliendo la principal función de movilizarse por carreteras con troncos, ganado, transporte de refrigeración, carga pesada, carga al granel, transporte de cisterna, automóviles, desperdicios y materiales de desecho sin recoger ni eliminar por lo tanto una ausencia de temas Psicosociales en el área de logística y la falta de capacitación a los conductores con conductas desajustadas afecta a las actividades de los transportadores de carga pesada, donde se incrementa los siniestros por fatiga, estrés y malos hábitos saludables a los conductores de TRANSPORT S.A.

Por medio del área de Talento Humano de la empresa TRANSPORT S.A., se ha podido determinar una rotación laboral promedio de la empresa del 38.9%:

*Tabla 1-Rotación Talento Humano Transport S.A.*

<b>TRANSPORT S.A.</b>				
<b>AÑO</b>	<b>INGRESO</b>	<b>SALIDA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>ROTACIÓN</b>
2019	9	26	75	34,7%
2020	40	27	88	30,7%
2021	47	42	89	47,2%
2022	16	28	65	43,1%
<b>PROMEDIO</b>				<b>38,90%</b>

*Fuente 1- Talento Humano*

El valor promedio tiene varios factores asociados a la rotación empresarial (cambio de procesos, renuncias voluntarias, optimización de recursos, etc.), sin embargo, los riesgos psicosociales que se identificará en los Test, estos ayudarán a mitigar algunos factores para la reducción de accidentes, estrés laboral, tiempo de trabajo entre otros donde tendrá tendencia a la disminución de la rotación.

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

Se realiza este trabajo en base a los múltiples accidentes e incidente suscitados en el área de operaciones – conductores de cabezales, los planes de acción a implementar en la empresa que disminuya las causas por las cuales se ven afectados los transportistas teniendo, así como resultado un conductor saludable y disminución de costos generados en daños a la infraestructura de la empresa (cabezales, infraestructura pública, gastos legales).

Como ejemplo de su justificación, el caso de un accidente de trabajo dado el 20 de mayo 2023, Información tomada del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde:

#### **DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE:**

El conductor después de realizar 2 viajes locales en el Guayas (2023/05/18 07:00:00 GUAYAQUIL - GUAYAQUIL – POSORJA - 2023/05/18 11:00:00 GUAYAQUIL - GUAYAQUIL – POSORJA), ingresa al patio de contenedores el 19 de mayo del 2023 a las 01:00, para retirar un contenedor vacío, donde debe realizar otro viaje 2023/05/19 11:00:00

GUAYAQUIL - MANTA – POSORJA, sale del terminal de contenedores a las 07h00 hacia Manta, llegando a las 11h00. Después de salir de la planta de MANTA hacia POSORJA, llega 20 de mayo del 2023 a las 02h00. Retira un contenedor vacío del puerto de Posorja con dirección a Guayaquil (previo al regreso descansa 30 minutos en una gasolinera), alrededor de las 03:00 am el conductor del cabezal 151 placas GBP2259, se accidentó poco después de pasar Cerecita sentido Progreso-Guayaquil. El conductor manifiesta que no logra ver a tiempo un camión delante de él que transitaba sin luces. El conductor realiza una maniobra de esquiwa para no impactarse de frente, alcanzando a impactar la parte derecha del cabezal, causando golpes en varias zonas de su cuerpo. El otro camión se dio a la fuga. El trabajador una vez que llegó el rescate es trasladado a una unidad de salud más cercana.

Notar ubicación del siniestro: -2.302000, -80.237108

Viajes de la semana 20:

*Tabla 2- Ruta de viaje.*

Fecha Planta	Ruta
2023/05/15 10:00:00	GUAYAQUIL - MACHALA - POSORJA
2023/05/16 09:00:00	GUAYAQUIL - SAMBORONDON - POSORJA
2023/05/17 07:00:00	GUAYAQUIL - MANTA - GUAYAQUIL
2023/05/18 07:00:00	GUAYAQUIL - GUAYAQUIL - POSORJA
2023/05/18 11:00:00	GUAYAQUIL - GUAYAQUIL - POSORJA
2023/05/19 11:00:00	GUAYAQUIL - MANTA - POSORJA

*Fuente 2- Sistema de Monitoreo Transpoint S.A.*

## Ilustración 1- Datos de GPS

## Reporte Monitoreo Cabezal #151

No	Ubicación de referencia	Fecha	km/h	Latitud	Longitud
94	ECUADOR	2023-05-20 03:08	70.73	667	667
95	PROGRESO, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:09	72.74	-2.40083833333333	-80.3632366666667
96	PROGRESO, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:09	76.12	-2.39882166666667	-80.3624866666667
97	PROGRESO, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:10	67.75	-2.383775	-80.3552016666667
98	PROGRESO, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:12	83.52	-2.37638333333333	-80.3316016666667
99	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:14	80.15	-2.36757833333333	-80.30539
100	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:16	78.54	-2.354805	-80.283585
101	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:18	74.35	-2.335565	-80.2678
102	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:20	66.95	-2.31473833333333	-80.2560533333333
103	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:20	65.82	-2.313515	-80.2504466666667
104	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:21	77.25	-2.31206	-80.2423566666667
105	CERECITA, VIA A LA COSTA, ECUADOR	2023-05-20 03:22	80.47	-2.302	-80.2371053333333

Fuente 3- Sistema de Monitoreo Transpoint S.A.

**Ilustración 2- Ubicación del siniestro –Transpoint S.A.**



**Fuente 4- Sistema de Monitoreo Transpoint S.A.**

**Ilustración 3- Cabezal Accidentado**

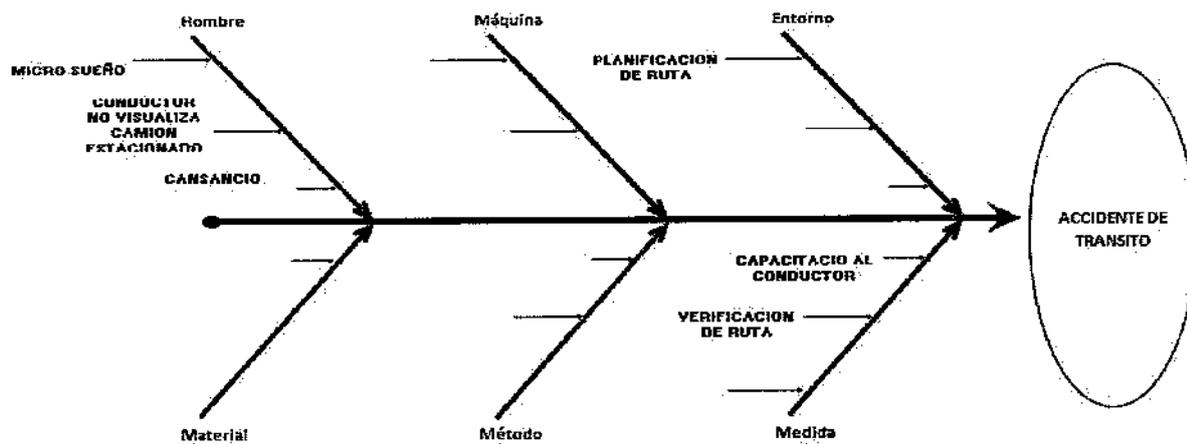


**Fuente 5- Seguridad y Salud Ocupacional**

## ORGANIZACIÓN DE DATOS

### Ilustración 4- Diagrama de Ishikawa

DIAGRAMA DE ISHIKAWA / ACCIDENTE DE TRANSITO.  
 TRANSPORT S.A. - Sector de Logística  
 EQUIPO DE TRABAJO: ING. JOSÉ ALFARO LEÓN, MS.c



Fuente 6- Seguridad y Salud Ocupacional

## CONCLUSIONES

- El trabajador aparentemente tuvo un micro sueño que no se fija en el camión estacionado, donde realiza una maniobra de esquiwa para no impactar de manera frontal.
- El conductor no descansa y no reporta preventivamente su estado, para continuar el recorrido.

### 1.4. GRUPO OBJETIVO

Con los formularios establecidos por el Ministerio de Trabajo, daremos prioridad a la identificación de las causas primarias de los accidentes e incidentes mejorando la productividad y la calidad de vida de los transportistas de carga pesada.

## **1.5. DELIMITACIÓN**

### **1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La presente investigación está dirigida a los 50 conductores que transportan carga pesada desde Guayaquil hacia los diferentes puntos de la costa y sierra, en ocasiones los conductores tienen que esperar que cargue el último camión si este tiene la misma ruta para salir en convoy y así poder iniciar su travesía, el no contar con un tiempo de receso o descanso cuando se trate de cubrir largos trayectos por cumplir con la entrega afecta a los conductores exponiéndolos a condiciones sub estándar, así como también el movimiento interno de contenedores vacíos en el patio de operaciones de acuerdo a la Norma INEN 2266 se recomienda parar por 15 minutos cada 3 horas de manejo y los conductores deben después de cada jornada de trabajo descansar un mínimo de 11 horas antes de comenzar una nueva jornada.

Los conductores deben tener en la parte interna de la puerta del conductor, el listado de los teléfonos para notificación en caso de una emergencia. Este listado debe contener los números telefónicos del transportista, del dueño o responsable de la carga y de organismos de socorro y las jornadas al volante no deben de exceder a 9 horas incluyendo la hora de alimentación solo por excepción, en casos de emergencias (paros, desastres naturales, daño mecánico, accidentes de

tránsito, cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés público con carácter urgente y excepcional) se podrá autorizar un exceso de jornada laboral de máximo 2 horas, en estos casos se debe ampliar los controles operativos sobre el conductor (supervisión de velocidad, recomendaciones dadas al conductor, retroalimentación del conductor). Cuando se presente autorizaciones de exceso de jornada, la persona que autoriza debe documentar que el conductor recibió todas las recomendaciones de seguridad necesarias.



## 1.6. OBJETIVOS

### 1.7. OBJETIVO GENERAL

Reducir los Riesgos Psicosociales mediante la aplicación de la metodología desarrollada por el MDT del Ecuador.

### 1.8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar los riesgos psicosociales asociados al transporte de grandes cargas mediante el formulario de preguntas establecido por el método Ecuador aprobado por el Ministerio de Trabajo.
- Implementar planes de acción respecto a los resultados de la evaluación.
- Determinar la principal causa de los accidentes de los transportistas con el fin de encontrar los factores de riesgos asociados. (Matriz de Riesgos – INSHT) del conductor.

## CAPITULO II

### Marco teórico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como *"Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés"*.<sup>1</sup>

Para la OIT, *"el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona"*.<sup>2</sup>

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que *"se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión"*.<sup>3</sup>

Estudios realizados sobre los efectos del riesgo psicosocial en la salud revelan que trabajadores expuestos a este riesgo pueden sufrir de depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño,<sup>1</sup> enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas;<sup>4</sup> sin embargo no solo se han evidenciado efectos en la salud del trabajador sino también en el ámbito laboral como es reducción de las perspectivas de empleo y salarios de los trabajadores. Para las empresas se han identificado consecuencias negativas principalmente en la productividad.<sup>5</sup>

Al derivarse los riesgos psicosociales de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, el lugar de trabajo es la principal fuente de riesgo psicosocial pero también es el espacio propicio para generar acciones que promuevan la salud y el bienestar de los trabajadores.<sup>5</sup> En este sentido, al tener el riesgo psicosocial su origen en las organizaciones puede gestionarse como otro riesgo laboral es decir realizando una identificación, medición, evaluación y control.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas, considerando las características de la organización del trabajo; para la evaluación de riesgos psicosociales es fundamental la participación de los trabajadores en todo el proceso. Dentro de los métodos con mayor validez científica en este ámbito, se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial.

Con el marco normativo y técnico expuesto, la autoridad laboral del país con la participación de universidades, empleadores y trabajadores, ha elaborado la presente guía que tiene por objeto dar a conocer las características y lineamientos para la aplicación de la herramienta "*cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*", desarrollada en Ecuador

como una propuesta para promover el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial. Esta propuesta será enriquecida a medida que se aplique el cuestionario y se reciba retroalimentación por parte de empleadores, trabajadores y profesionales inmersos en el tema.

### **2.1. Factores y Riesgos psicosociales**

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si la importancia e Introducción 7 reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (UE-OSHA, 2007)07).

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión en cuando a su definición.

Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es

frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción.

## **2.2. Características de los riesgos psicosociales**

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal.

## **2.3. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador**

Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual, los cuales son considerados como atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **2.4. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador**

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores

psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales debido a la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores.

Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida personal o profesional de los empleados de la empresa. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos (DSM-IV-TR, 2002).

## **2.5. Afectan a la salud mental de los trabajadores**

Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores.

Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental, lo que puede afectar su rendimiento y productividad.

Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del

sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas para-suicidas suelen estar entre las más comunes.

El trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, ha sido sugerido por la OIT (OIT, 2010, parag. 2.4) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral son cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010).

## **2.6. Tienen formas de cobertura legal**

La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados de una forma genérica, existe actualmente una legislación incipiente que atiende al estrés, la violencia y el acoso, como casos más claros. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo “Framework Agreement on Work Related Stress” (European Social Partners, 2004) y la “Framework agreement on harassment and violence at work” (European Social Partners, 2007) que ponen las bases de la legislación europea sobre el tema. A tales propuestas los diferentes países europeos están elaborando legislaciones nacionales específicas (Leka, Jain, Zwetsloot, Vartiainen, 2008).

## CAPITULO III

### Marco Metodológico

#### 3.1. METODOLOGÍA APLICADA

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores y/o servidores. El cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional.

#### 3.2. ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (IF)

Cómo podemos observar en la Tabla 1, hemos obtenido información de 6 años anteriores para que podamos tener un panorama de los accidentes ocurridos en horas laborales las cuales los trabajadores se ven expuestos, además que en la Gráfica 1 los indicadores se tabulan mediante diciembre del año en curso y enero del siguiente año fiscal.

Para la obtención de los datos utilizamos la siguiente expresión matemáticas:

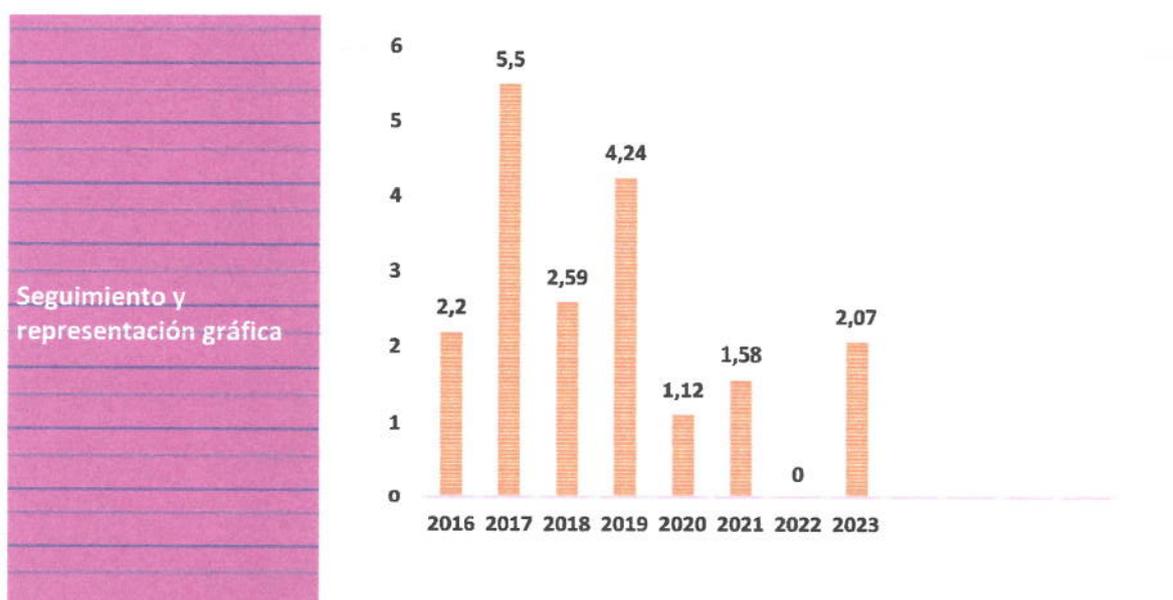
$$IF = \frac{\#Lesiones * 200000}{\#H \cdot \frac{H}{M} trabajadas}$$

Tabla 3- Frecuencia de Accidente

Plan de recolección de datos		
Mes	Meta	Dato
2016	0	2,2
2017	0	5,5
2018	0	2,59
2019	0	4,24
2020	0	1,12
2021	0	1,58
2022	0	0
2023	0	2,07

Fuente 8- Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 4-Representación Gráfica del índice de Frecuencia



Fuente 9-Seguridad y Salud Ocupacional

### 3.3. ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO (IG)

Como podemos observar en la Tabla 2 hemos obtenido información de 6 años anteriores para que podamos tener la gravedad de los accidentes ocurridos en horas laborales las cuales los

trabajadores e inferir en el impacto de los accidentes en la productividad, en la Grafica 2 los indicadores se tabulan mediante diciembre del año en curso y enero del siguiente año fiscal.

Para la obtención de los datos utilizamos la siguiente expresión matemáticas:

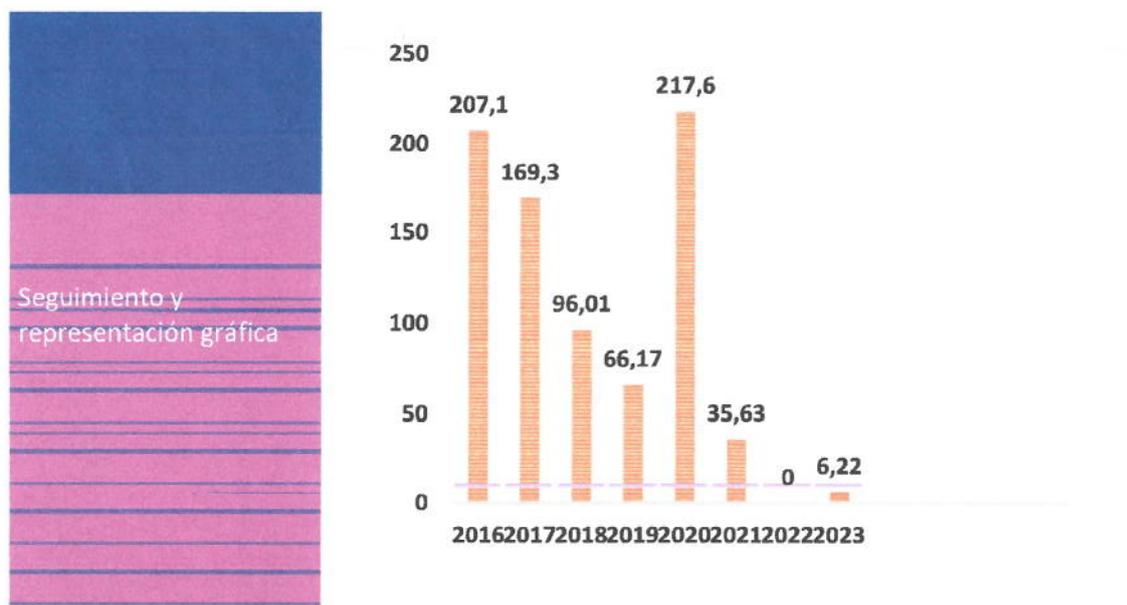
$$IG = \frac{\#días\ perdididos * 200000}{\#H \frac{H}{M} trabajadas}$$

**Tabla 5 - Recolección de datos del índice de gravedad**

Plan de recolección de datos		
Año	Meta	Dato
2016	10	207,1
2017	10	169,3
2018	10	96,01
2019	10	66,17
2020	10	217,6
2021	10	35,63
2022	10	0
2023	10	6,22

**Fuente 10- Seguridad y Salud Ocupacional**

Tabla 6- Representación Gráfica del índice de gravedad



Fuente 11- Seguridad y Salud Ocupacional

### 3.4. TASA DE RIESGO (TR)

Como podemos observar en la Tabla 3 podemos tener un seguimiento de los accidentes que tiene la empresa el cual nos permite tener el número de accidentes a través de las horas perdida y obtener así un mejoramiento y proporcionar la efectividad de las inversiones en la prevención de los riesgos, en la Grafica 3 los indicadores se tabulan mediante diciembre del año en curso y enero del siguiente año fiscal.

Para la obtención de los datos utilizamos la siguiente expresión matemáticas:

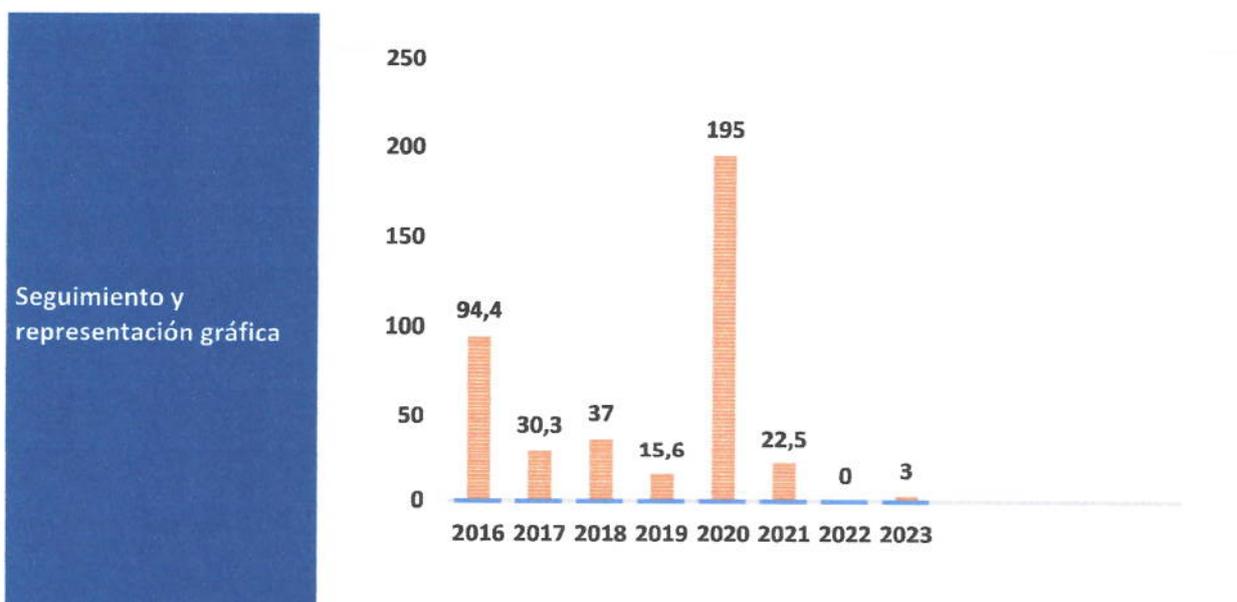
$$TR = \frac{IG}{IF}$$

**Tabla 7- Tabla recolección de datos de la tasa de riesgo**

Plan de recolección de datos		
Mes	Meta	Dato
2016	0	94,4
2017	0	30,3
2018	0	37
2019	0	15,6
2020	0	195
2021	0	22,5
2022	0	0
2023	0	3

**Fuente 12- Seguridad y Salud Ocupacional**

**Tabla 8- : Representación Gráfica de la tasa de riesgo**



**Fuente 13-Seguridad y Salud Ocupacional**

### 3.5. CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO

En Ecuador, con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

### 3.6. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

El Ministerio del Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta. En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

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

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4

Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

*Fuente 14- Seguridad y Salud Ocupacional*

El primer cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

*Tabla 10- Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*

<b>Dimensión</b>	<b>Número total de ítems</b>	<b>Número de ítemen el cuestionario</b>
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

*Fuente 15- Seguridad y Salud Ocupacional*

Al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se incorporó secciones como: Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados.

En la sección “Instrucciones para completar el cuestionario”, se indican los pasos a seguir para completar correctamente el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. En la sección “Datos generales”, se solicita completar fecha, lugar, datos generales de la empresa y sociodemográficos como instrucción, antigüedad, edad, auto identificación, sexo; cabe indicar que los ítems garantizan el anonimato de los participantes y confidencialidad de la información obtenida. La sección “observaciones y comentarios”, se ha diseñado para que los

trabajadores/servidores coloquen inquietudes, opiniones respecto al cuestionario, éstas servirán como retroalimentación para mejorar el proceso de aplicación y/o estructurar el plan de acción. Las secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores/servidores están expuestos una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión (Ver tabla 2) y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

*Tabla 11- Nivel de riesgo por dimensión*

<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>
	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
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	13 a 16	8 a 12	4 a 7

discriminatorio			
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

*Fuente 16- Seguridad y Salud Ocupacional*

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

Tabla 10.- Nivel de riesgo por dimensión

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

Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
-------	-----------	--

Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga
------	-----------	--

*Fuente: Seguridad y Salud Ocupacional*

### **3.7. PARA APLICAR EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL**

#### **a) Conformar el equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial:**

El equipo estará integrado por:

- Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Médico ocupacional o prestador de servicios de salud ocupacional.
- Responsable de Talento Humano.
- Trabajadora social (Aplica sólo para aquellas empresas o instituciones que por el número de trabajadores requieren la contratación del profesional).

La aplicación del cuestionario podrá ser realizada por uno o por todos los integrantes del equipo según la planificación de la empresa o institución.

**b) Preparar, difundir y socializar información con todo el personal**

- Informar a la máxima autoridad de la empresa/ institución sobre los pasos para la aplicación del cuestionario.
- Preparar canales de comunicación.
- Informar sobre la aplicación del cuestionario a todo el personal.

**c) Aplicar el cuestionario****Antes:**

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

- El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
- El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debe ser confortable y libre de distracciones.
- Se debe contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.).
- Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario:
- El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
- La información obtenida es confidencial es decir se guardará, mantendrá y utilizará los datos obtenidos con estricta cautela.
- Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.

## **Durante**

- Antes de responder el cuestionario, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
- Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de que se equivoque encerrar en un círculo la respuesta incorrecta y seleccionar nuevamente la respuesta.
- No existen respuestas correctas o incorrectas.
- Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
- El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
- Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.
- Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
- Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario.
- Brindar la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4. EVALUACIÓN

##### 4.1. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial, y conforme a lo establecido en el programa de prevención de riesgos psicosociales las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas deberán estructurar y desarrollar un plan de acción con el fin de establecer las medidas de prevención e intervención para prevenir o minimizar el riesgo psicosocial. Al respecto existen documentos herramientas, guías, etc. que las empresas e instituciones pueden considerar como orientación en la prevención de riesgos psicosociales.

Dentro de este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha diseñado el programa SOLVE que tiene como objetivo apoyar el diseño de políticas y medidas preventivas en el lugar de trabajo, promoviendo un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo integral 9. Health and Safety Executive de Gran Bretaña establece medidas de control que pueden ser aplicadas con el fin de mejorar el ambiente de trabajo 10:

- Disminuir tareas monótonas
- Asegurar que exista una carga razonable de trabajo (Ni mucho ni poco)
- Asegurar una buena comunicación y reporte de problemas dentro de la empresa.
- Fomentar el trabajo en equipo

- Controlar y monitorear el trabajo por turnos y horas extra
- Proporcionar una adecuada capacitación a trabajadores, supervisores, jefes, gerentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere algunas intervenciones en el entorno psicosocial del trabajo, la organización del trabajo y cultura organizacional con clara evidencia de efectividad 11:

- **Intervenciones psicosociales:** Abordaje del estrés en el espacio de trabajo a nivel individual y organizacional, así como la participación activa de los trabajadores en la planeación, implementación y evaluación de los cambios y apoyo de jefes mediante una comunicación efectiva hacia trabajadores.
- **Círculos de salud,** un método con un enfoque participativo cuyo objetivo es identificar los principales problemas de salud en un área de la empresa con altas tasas de absentismo y/o personal insatisfecho con el fin encontrar soluciones adecuadas. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) en el documento “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo” detalla el procedimiento para aplicar este método.

La información antes descrita es orientativa, las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas podrán adoptar las medidas de prevención e intervención que consideren necesarias conforme a los resultados obtenidos en la evaluación del riesgo psicosocial.

#### **4.2. CUESTIONARIO PARA APLICAR**

En el apartado Anexos se detalla el cuestionario a aplicar a los conductores de la empresa TRANSPORT S.A.:

Tabla 11.- Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

		<b>GUILLERMO LASSO</b> PRESIDENTE	
<b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES</b>			
<b>Instrucciones para completar el cuestionario:</b>			
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esférico para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.			
<b>DATOS GENERALES</b>			
<b>ID</b>	<b>Ítem</b>		
<b>A</b>	Fecha:		
<b>B</b>	Provincia:		
<b>C</b>	Ciudad:		
<b>D</b>	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:
<b>E</b>	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno:	Técnico / Tecnológico
		Educación básica	Tercer nivel
		Educación media	Cuarto nivel
		Bachillerato	Otro
<b>F</b>	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años	11-20 años
		3-10 años	Igual o superior a
		16-24 años	44-52 años
		25-34 años	Igual o superior a
<b>G</b>	Edad del trabajador o servidor:	35-43 años	
<b>H</b>	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro-ecuatoriano:
		Mestizo/a:	Blanco/a:
		Montubio/a:	Otro:
<b>I</b>	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:	Hombre:

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de				0
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				0
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				0
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				0
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	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual				0
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				0
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos,				0
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				0
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	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				0
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				0
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				0
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				0
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				0
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				0
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	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				0
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				0
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				0
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				0
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	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión				0
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y				0
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				0
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				0
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				0
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				0
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	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				0
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				0
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				0
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				0
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				0
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES						
NR	Item	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)	
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan					0
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo					0
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral					0
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades					0
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado					0
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad					0
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.					0
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.					0
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral					0
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental					0
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando					0
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo					0
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales					0
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual					0
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales					0
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.					0
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.					0

52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					
		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		<b>0</b>	<b>75 a 231</b>	<b>117 a 174</b>	<b>58 a 116</b>
		<b>Tu puntaje</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
<b>RESULTADO POR DIMENSIONES</b>		<b>0</b>	<b>13 a 16</b>	<b>8 a 12</b>	<b>4 a 7</b>
Carga y ritmo de trabajo		<b>0</b>	<b>13 a 16</b>	<b>8 a 12</b>	<b>4 a 7</b>
Desarrollo de competencias		<b>0</b>	<b>18 a 24</b>	<b>12 a 17</b>	<b>6 a 11</b>
Liderazgo		<b>0</b>	<b>13 a 16</b>	<b>8 a 12</b>	<b>4 a 7</b>
Margen de acción y control		<b>0</b>	<b>18 a 24</b>	<b>12 a 17</b>	<b>6 a 11</b>
Organización del trabajo		<b>0</b>	<b>16 a 20</b>	<b>10 a 15</b>	<b>5 a 9</b>
Recuperación		<b>0</b>	<b>16 a 20</b>	<b>10 a 15</b>	<b>5 a 9</b>
Soporte y apoyo		<b>0</b>	<b>73 a 96</b>	<b>49 a 72</b>	<b>24 a 48</b>
Otros puntos importantes		<b>0</b>			
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>					
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la					
<b>Interpretación de Resultados:</b>					
<b>Bajo:</b> 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					
<b>Medio:</b> 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.					
<b>Alto:</b> El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.					
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.					
Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios					

Fuente 17- Ministerio de Trabajo

### 4.3. APLICACIÓN DE TEST ONLINE

Por algunos medios de comunicación (email, WhatsApp y presencial), se aplicó el siguiente test:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLOvSc6qKDI2K6z9iiGS1qh2ywdQNJxzGfFU87jowG-5JozQ/viewform>

### 4.4. RESULTADOS

#### Descripción de las Dimensiones

Para la correcta interpretación de los resultados es importante conocer la definición de las 8 dimensiones que se van a evaluar.

*Tabla 12.- Dimensiones de trabajo*

<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
<b>Desarrollo de competencias</b>	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
<b>Liderazgo</b>	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las

	personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
<b>Margen de acción y control</b>	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)
<b>Organización del trabajo</b>	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
<b>Recuperación</b>	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.

<b>Soporte y apoyo</b>	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.
<b>Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio</b>	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el

	pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Acoso laboral</b>	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Acoso sexual</b>	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Adicción al trabajo</b>	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Condiciones del Trabajo</b>	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
<b>Otros puntos importantes:</b> <b>Doble presencia</b>	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar

<b>(laboral -- familiar)</b>	
<b>Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional</b>	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
<b>Otros puntos importantes: Salud auto percibida</b>	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

*Fuente: Ministerio de Trabajo*

#### **4.5. PROCESO DE INTERVENCIÓN**

Antes de iniciar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales se analizó las características de la organización con el objeto de:

- Identificar si existen circunstancias socio laborales que puedan condicionar el resultado real de la evaluación de riesgos. A modo de ejemplo indicamos las más significativas: procesos de negociación colectiva, situaciones de huelgas, expedientes de regulación de empleo, cambios en la estructura organizativa significativos, etc.
- El servicio de Prevención identificará el método y el procedimiento de evaluación técnicamente más adecuado.

Todo proceso de evaluación es más participativo si cuenta con el consenso de los trabajadores. Es por ello que previamente se informó sobre el proceso, se fomentó el diálogo, y se solicitó el apoyo de expertos en la materia, minimizando que circunstancias ajenas a los propios riesgos psicosociales interfieran en el desarrollo.

#### **Fases**

Las fases y requisitos de la identificación de los factores de riesgos psicosocial se enfocan en la elección de la metodología, evaluación de los riesgos, y elaboración de las medidas de prevención, considerando la intervención, aplicación y valoración del programa de riesgos psicosociales:

- Análisis de los factores psicosociales que predominan en la organización

- Identificación de la metodología y adaptación del cuestionario a las características organizativas del trabajo en la empresa
- Definición de las unidades o variables de análisis para incluirlas en las encuestas
- Identificación de la modalidad de evaluación

#### 4.6. INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO

Cada ítem del cuestionario consta de 4 opciones de respuesta (4= completamente de acuerdo; 3 = parcialmente de acuerdo; 2 = poco de acuerdo y 1 = en desacuerdo) a menor puntuación mayor es el riesgo psicosocial.

La suma de los ítems por dimensión, así como la suma de todos los ítems del cuestionario agrupados por térciales permite obtener tres rasgos de riesgo psicosocial, el resultado global es la suma de todas las dimensiones.

<b>INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>
<p><b>RIESGO BAJO: (Puntuación de 175 a 232)</b> efecto mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efecto nocivos. El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.</p>

**RIESGO MEDIO: (Puntuación de 117 a 174)** efecto moderado y que puede generar a mediano plazo efectos nocivos a la salud. El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**RIESGO ALTO: (Puntuación de 58 a 116)** impacto potencial efecto alto e inmediato. 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.

*Fuente: Ministerio de Trabajo*

#### 4.7. RESULTADOS

Luego de realizar los test de Riesgos Psicosociales y su tabulación, se presenta el cuadro de resultado global de la evaluación de riesgos:

<b>RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
	92%	6%	2%

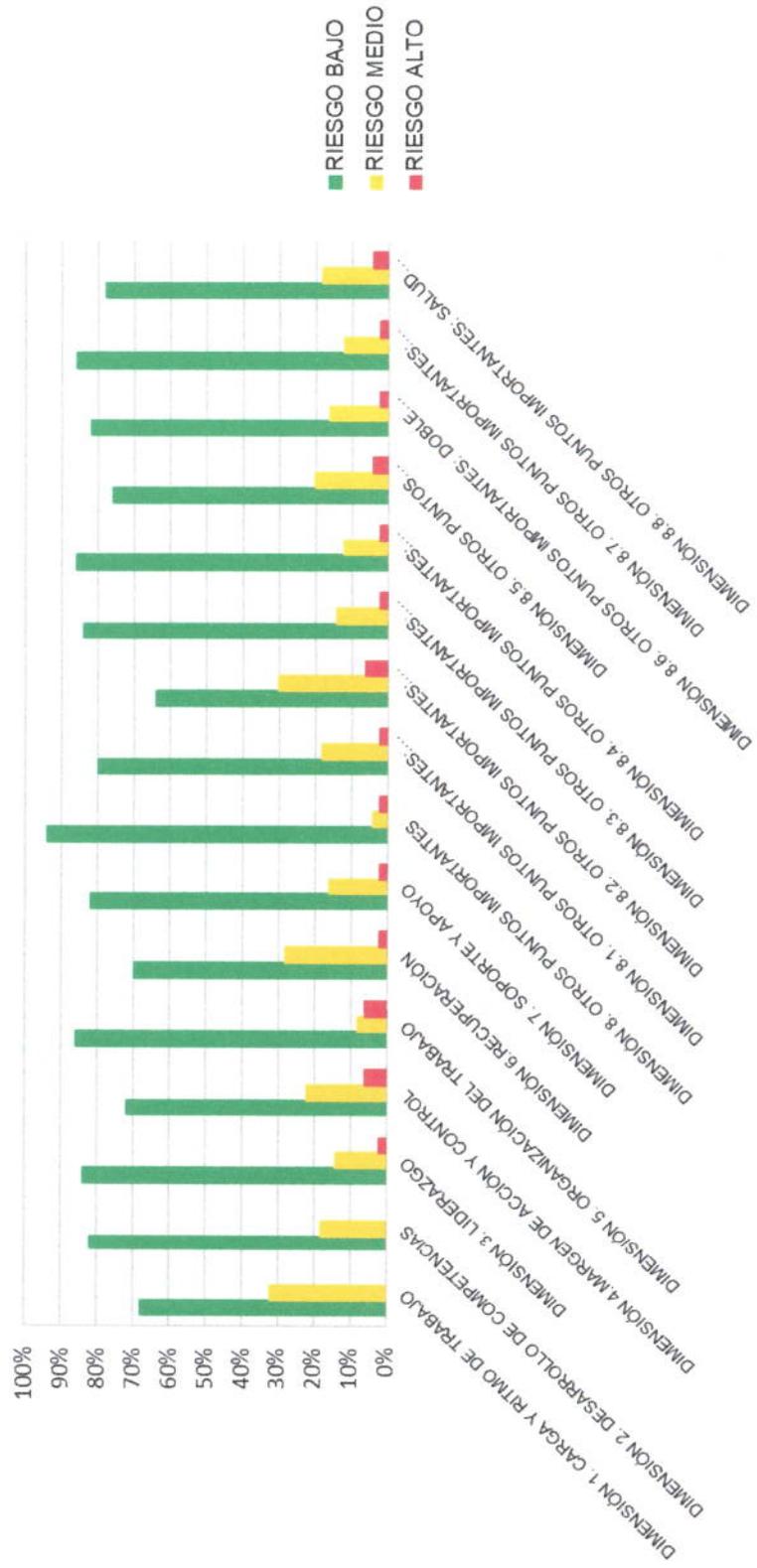
*Fuente 18-Seguridad y Salud Ocupacional*

Al realizar el análisis de los resultados, en general, se evidenció que el 77 % del personal encuestado se encuentra en riesgo bajo y el 23% en riesgo medio, por lo que se puede definir que la mayoría de la población se encuentra en un riesgo mínimo sobre la seguridad y salud en referencia al Riesgo Psicosocial.

Mientras que en el riesgo medio existe un potencial moderado, lo que representa aspectos mejorables para realizar acciones enfocadas a la reducción de estos riesgos. Así mismo, en los resultados globales se encontró que el riesgo alto se sitúa en menos del 2%, es decir, que se requiere seguir trabajando para mejorar las condiciones de trabajo de la empresa, para reducir estos riesgos. Sin embargo, es positivo encontrar que en relación con la evaluación del año anterior se redujo el riesgo moderado del 12% al 6%.

Tabla 12-Gráfico de Resultados Generales

### Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Fuente 19- Seguridad y Salud Ocupacional

#### 4.8. CONCLUSIONES

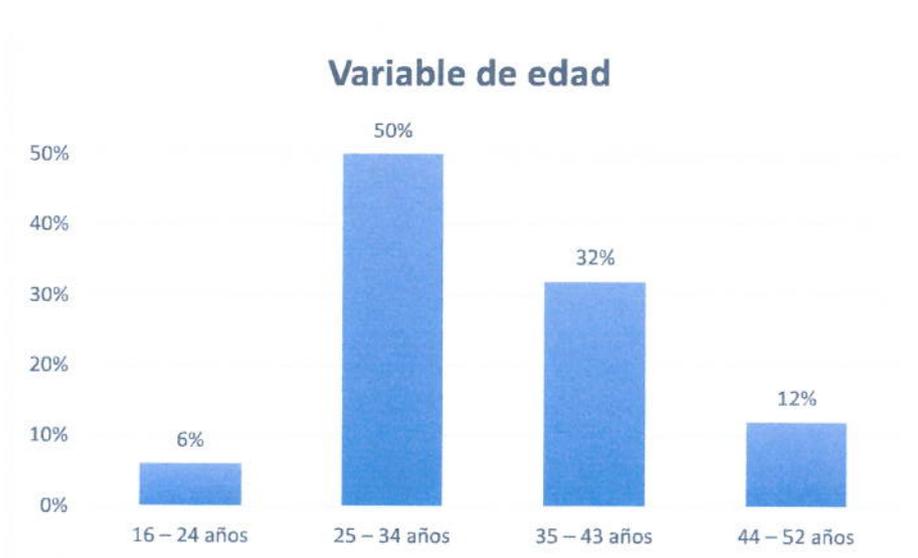
Durante esta tesis a 50 colaboradores de la Empresa Transpoint S.A. se les solicitó que participaran mediante un formulario realizado online aplicado de forma individual a los trabajadores. bajo la modalidad virtual se realizó el procesamiento de los resultados con ayuda de la herramienta de tabulación otorgada por el Ministerio de Trabajo, la cual nos permite obtener la identificación de factores de riesgo además de general una perspectiva general del tema a tratar.

Se evidencio que el 100% de los encuestados fueron masculinos mientras que el rango de edades tiene una variación en el cual predomina con el rango de 25-34 años obteniendo el 50% de los encuestados le sigue las personas que tienen entre 35 – 43 años con el 32%, mientras que las personas de 44 – 52 años obtuvieron el 12% y la edad que menos porcentaje obtuvimos son las de 16 - 24 años.

En los diagnosticos se encontró que el RIESGO ALTO tiene un 2% y el personal que esta encargado de los conductores deben asumir directamente la responsabilidad del área mediante una supervisión personal y evaluar periódicamente el desarrollo de las actividades de los conductores para así poder brindarle al transportista una ayuda para afrontar su carga tanto fuera como dentro de su horario laboral con el fin de evitar niveles de estrés y fatiga altos.

**Tabla 13- Tabla de rango de edades de las personas encuestadas**

Edades	Respuestas	Porcentaje
16 – 24 años	3	6%
25 – 34 años	25	50%
35 – 43 años	16	32%
44 – 52 años	6	12%



**Fuente 20- Seguridad y Salud Ocupacional**

En conclusión, las medidas correctivas y preventivas deben ser enfocadas en el tratamiento de las principales dimensiones que se sitúan entre nivel de riesgo alto y riesgo moderado.

#### **4.9. COMPARATIVA DE INDICES REACTIVOS 2016- 2023**

En los datos del 2016 al 2023 se puede evidenciar una disminución significativa en los índices reactivos, donde demuestra una clara gestión en la prevención de riesgo.

Tabla 14- Comparativo 2016-2023

<b>TRANSPPOINT S.A. 2016-2023</b>			
<b>AÑO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>GRAVEDAD</b>	<b>TASA DE RIESGO</b>
2016	2,2	207,7	94,4
2017	4,82	84,3	17,5
2018	2,59	96,01	37,1
2019	4,24	66,17	15,6
2020	1,12	217,67	194,3
2021	1,58	35,63	22,55
2022	0	0	0,00
2023	2,07	6,22	3,00

Fuente 21- Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 15- Gráfica Comparativa 2016-2023



*Fuente 22- Seguridad y Salud Ocupacional*

#### 4.10. RECOMENDACIONES

Para la mitigación de los riesgos psicosociales levantados en los test de la empresa Transpoint S.A., es importante tomar en cuenta la promoción de pausas activas y tiempos de recuperación antes, durante y después de la jornada laboral, respetando la carga horaria laboral en cada trabajador de acuerdo a la planificación y normativa legal vigente, haciendo los planes de capacitación enfocados en fortalecer las competencias profesionales de acuerdo a la carga y a las necesidades de las áreas, así como también, las capacitaciones en liderazgo, comunicación efectiva, herramientas de coaching con el equipo de trabajo reconociendo los salarios emocionales.

Las realizaciones de evaluación de desempeño, es importante para la retroalimentación al equipo de trabajo, fomentando la sensibilización manejo adecuado del tiempo libre, manejo del estrés y ocio a los conductores profesionales. La empresa se ha comprometido para el 2024 realizar

inversiones importantes en tecnología para los cabezales y habilitar un área específica de descanso para los conductores, manteniendo la firme convicción de la mitigación de riesgos.

Implementar sensor de fatiga para prevenir y evitar que los conductores de sufran accidente identificando cualquier tipo de fatiga, estrés o uso de teléfonos móvil cuando estén conduciendo el transporte, actúa mediante una señal que emite un ruido al transportista y manda un aviso al centro de control y este sistema nos permite tener un registro de foto, fecha, hora y ubicación cuando ocurra una eventualidad y como tales dichas imágenes son de alta resolución tanto de mañana como de noche.

ANEXOS

ANEXOS 1 – MATRIZ DE RIESGOS INSHT – CONDUCTOR PROFESIONAL

		<b>REGISTRO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS MÉTODO INSHT - TRANSPONIT</b>				Código: Fecha de elaboración: Página:							
Actualizado por: Ing. Qco. José Alfaro León, MS.c		Aprobado por Gerencia General Ing. Luis Eduardo Sojos		Revisión # 30/7/2023									
Dirección: Km 23.5 Vía Perimetral y Av. Marcel Laniado		Área: OPERACIONES		Otros:									
Puesto de trabajo: CHOPER PROFESIONAL		Proceso: Operativo		Observación-Entrevistado: Observación & Entrevista									
Nº de Trabajadores hombres: 50		Nº de Trabajadores mujeres: 0		Nº de Trabajadores discapacitados: 0		Total de 50							
Tiempo de exposición (h/día): 8		Fecha de Evaluación: 20/5/2022		Fecha de última evaluación: 20/5/2022									
Tareas principales:		Trasladar el Equipo, chasis y Contenedor de acuerdo a la planificación.											
	Peligro Identificativo	Factor de Riesgo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
MECÁNICOS	2	Caida de personas al mismo nivel							X				
	6	Trampas, pisada sobre objetos	X						X				
	8	Choque de objetos móviles	X						X				
	9	Choque contra objetos móviles		X				X			X		
	9	Cortes/cortes por objetos, herramientas				X					X		
	10	Proyección de fragmentos o partículas	X				X				X		
	13	Atropello o golpes por vehículos	X								X		
	22	Ruido	X					X			X		
	24	Vibración	X					X			X		
	30	Exposición a virus		X				X				X	
PSICOLOGOS	33	Exposición al polvo	X					X			X		
	40	Posturas forzadas, Mala Postura	X	X				X			X		
	41	Movimientos repetitivos	X					X			X		
	49	Carga Mental		X			X					X	

RIESGO ESTIMADOS M, I, IN, UTILIZANDO EL MISMO NUMERO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO , COMPLETAR LA SIGUIENTE TABLA:

Peligro N°	Medidas de Control	Procedimiento de Trabajo	Información	Formación	Riesgo Controlado?	
					Si	No
8	Implementación del Sistema de Seguridad Vial y SSO	C.D. 513, Art. 55 - MECANISMOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO	EN PROCESO DE APLICACIÓN			X
10, 13	Capacitaciones de riesgos Mecánicos	RH-PRO-04	Mediante Dpto. de Seguridad Corporativa	N/A	X	
40	Capacitaciones de riesgos Ergonómicas - PAUSAS ACTIVAS	RH-PRO-04	Reglamento interno de Seguridad y salud Ocupacional	EN PROCESO DE APLICACIÓN	X	
30	Entrega de Mascarillas quirúrgicas o N95, alcohol, programa de vacunación		Protocolo de Bioseguridad		X	
49	Capacitación de Riesgos Psicosociales					X

SI EL RIESGO NO ESTA CONTROLADO, COMPLETAR LA SIGUIENTE TABLA:

EVALUACIÓN DE RIESGOS				
PLAN DE ACCIÓN				
Peligro N°	Acción Requerida	Responsable	Fecha de Finalización	Comprobación Eficacia de la acción (firma y fecha)
49	TEST DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Gerencia General	31/12/2023	21/2/2024

Evaluación Realizada por:	Firma:	Fecha:
Plan de acción realizada por:	Firma:	Fecha:
FECHA DE PROXIMA EVALUACIÓN:		

**ANEXO 2.- FORMULARIO**

## Formulario Riesgos Psicosociales

El objetivo de este cuestionario es conocer las condiciones psicosociales en la empresa TRANSPORT S.A

**Instrucciones para completar el cuestionario:**

1. El cuestionario es anónimo y confidencial.
2. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
3. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta.
4. Todas la preguntas son obligatorias.
5. No existen respuestas correctas o incorrectas.
6. Seleccionar la respuesta que considere que describe mejor su situación.

italiavelez60@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



\* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico \*

Registrar italiavelez60@gmail.com como el correo que se incluirá al enviar mi respuesta

Correo electrónico

Tu respuesta

¿Cuál es su área de trabajo? \*

- Riesgos
- Talento Humano
- IT/Mejora
- Contabilidad
- Marketing/Comercial

¿Cuál es su cargo? \*

Tu respuesta

Elija la generación en la que nació \*

- 1946 a 1965
- 1966 a 1980
- 1981 a 1995
- 1996 a 2015

Escriba su antigüedad en año y meses \*

Tu respuesta

Género \*

- Masculino
- Femenino

**1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden <sup>\*</sup>  
otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)**

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades <sup>\*</sup>**

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me <sup>\*</sup>  
causan estrés**

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo** \*

- Completamente de Acuerdo
  - Parcialmente de Acuerdo
  - Poco de Acuerdo
  - En desacuerdo
-

7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**10. Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**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** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral \***

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades \***

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado \***

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral \***

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental \***

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando \***

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**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** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

**33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero** \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

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 \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

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

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, \*  
actividades de recreación, otros)

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable \*

- Completamente de Acuerdo
- Parcialmente de Acuerdo
- Poco de Acuerdo
- En desacuerdo

Enviar

Borrar formulario

### ANEXOS 3 – TABULACIÓN

5. DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	
14	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO	21	RIESGO BAJO
8	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO
9	RIESGO MEDIO	14	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
12	RIESGO MEDIO	15	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	17	RIESGO MEDIO
13	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	17	RIESGO MEDIO

12	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	6	RIESGO ALTO
13	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
10	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO	17	RIESGO MEDIO
13	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
16	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	15	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO
10	RIESGO MEDIO	14	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
11	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
15	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO

16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	13	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	22	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO	13	RIESGO MEDIO
13	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO	22	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO

Fuente 23- Autores

<b>DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>	<b>DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN</b>
---	--	---------------------------------

11	RIESGO MEDIO	23	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
12	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
13	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
14	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
13	RIESGO BAJO	21	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
13	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	16	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	16	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
4	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
13	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
5	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO	11	RIESGO MEDIO
15	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
9	RIESGO MEDIO	17	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
15	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
11	RIESGO MEDIO	23	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
7	RIESGO ALTO	20	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO

12	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
14	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
10	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	22	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
11	RIESGO MEDIO	21	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
11	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
13	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
10	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
9	RIESGO MEDIO	10	RIESGO ALTO	20	RIESGO BAJO
14	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO

10	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
15	RIESGO BAJO	23	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	24	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO

<b>DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO</b>		<b>DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>		<b>DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO</b>	
18	RIESGO BAJO	87	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
19	RIESGO BAJO	84	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO
15	RIESGO MEDIO	71	RIESGO MEDIO	12	RIESGO MEDIO
14	RIESGO MEDIO	85	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO
19	RIESGO BAJO	93	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
18	RIESGO BAJO	86	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
18	RIESGO BAJO	90	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	94	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	80	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
5	RIESGO ALTO	28	RIESGO ALTO	4	RIESGO ALTO
16	RIESGO BAJO	71	RIESGO MEDIO	11	RIESGO MEDIO
20	RIESGO BAJO	90	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
11	RIESGO MEDIO	76	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO

19	RIESGO BAJO	78	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
14	RIESGO MEDIO	73	RIESGO BAJO	11	RIESGO MEDIO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	95	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
17	RIESGO BAJO	74	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	92	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
18	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
15	RIESGO MEDIO	73	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
19	RIESGO BAJO	93	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
19	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	83	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO
19	RIESGO BAJO	91	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	90	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO
19	RIESGO BAJO	85	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO
18	RIESGO BAJO	84	RIESGO BAJO	10	RIESGO MEDIO
20	RIESGO BAJO	90	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	95	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	74	RIESGO BAJO	12	RIESGO MEDIO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	94	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO
17	RIESGO BAJO	93	RIESGO BAJO	15	RIESGO BAJO

16	RIESGO BAJO	86	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
15	RIESGO MEDIO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	93	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO
15	RIESGO MEDIO	86	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	93	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
15	RIESGO MEDIO	90	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	79	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
16	RIESGO BAJO	74	RIESGO BAJO	14	RIESGO BAJO
17	RIESGO BAJO	85	RIESGO BAJO	13	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
20	RIESGO BAJO	96	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO

<b>DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL+T2:Y13T2T2:Y52</b>		<b>DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL</b>		<b>DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO</b>	
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO
6	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO

8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
2	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	7	RIESGO ALTO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
4	RIESGO ALTO	8	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	5	RIESGO MEDIO	14	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
3	RIESGO ALTO	5	RIESGO MEDIO	19	RIESGO BAJO

7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	17	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
5	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	15	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO

<b>DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUN+Z2:AE52TOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO</b>		<b>DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</b>		<b>DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</b>	
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO
7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
2	RIESGO ALTO	2	RIESGO ALTO	5	RIESGO ALTO
4	RIESGO ALTO	6	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	14	RIESGO MEDIO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO

7	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
5	RIESGO MEDIO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	6	RIESGO MEDIO	18	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
5	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	15	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO

8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	17	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	18	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	6	RIESGO MEDIO	16	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	8	RIESGO BAJO	13	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	7	RIESGO BAJO	19	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	8	RIESGO BAJO	20	RIESGO BAJO

<b>DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTO+AF2:AI52S</b>			<b>RESULTADO</b>	
<b>IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA</b>			<b>GLOBAL</b>	
8	RIESGO BAJO		203	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO		192	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO		174	RIESGO MEDIO
7	RIESGO BAJO		183	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO		211	RIESGO BAJO
4	RIESGO ALTO		198	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO		214	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO		228	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO		187	RIESGO BAJO

6	RIESGO MEDIO	187	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	220	RIESGO BAJO
4	RIESGO ALTO	82	RIESGO ALTO
6	RIESGO MEDIO	182	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	221	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	149	RIESGO MEDIO
5	RIESGO MEDIO	192	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	172	RIESGO MEDIO
8	RIESGO BAJO	228	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	228	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	189	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	226	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	212	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	182	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	175	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	219	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	226	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	207	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	221	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	226	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	205	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	214	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	181	RIESGO BAJO

7	RIESGO BAJO	225	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	229	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	188	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	232	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	225	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	205	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	191	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	214	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	213	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	190	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	220	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	184	RIESGO BAJO
7	RIESGO BAJO	190	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	230	RIESGO BAJO
5	RIESGO MEDIO	181	RIESGO BAJO
6	RIESGO MEDIO	203	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	232	RIESGO BAJO
8	RIESGO BAJO	232	RIESGO BAJO

Fuente 24- Autores

## Referencias

- CES, Universidad. (2021). Recuperado el 25 de Julio de 2023, de <https://www.ces.edu.co/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/accidente-e-incidente-de-trabajo/#incidente>
- Decreto Ejecutivo 2393. (21 de Febrero de 2003). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES*. Recuperado el 2023 de Julio de 21, de [https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219\\_f25d5vw.pdf](https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf)
- Decreto Ejecutivo 2393. (21 de Febrero de 2003). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOSTRABAJADORES*. Recuperado el 21 de Julio de 2023, de [https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219\\_f25d5vw.pdf](https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf)
- Decreto Ejecutivo No. 1437. (4 de Febrero de 1994). *Decreto Ejecutivo No. 1437*. Registro Oficial 374. Recuperado el 21 de Julio de 2023, de Artículo reformado.
- Decreto Ejecutivo No. 3603. (2003). *Decreto Ejecutivo No. 1437*. Recuperado el 21 de Julio de 2023
- Guerrero, E. (1999). *Un estudio sobre absentismo laboral*. Campo abierto.
- Hernandez, Y. S. (2003). *Revista Evolucion*. Recuperado el 15 de Junio de 2023, de <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista%20Hidrognesis/Revista%20Evoluci%C3%B3n%20Vol.%203%20N%C2%B0%201,%202005.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Algunas orientaciones para Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocia*. edición ampliada 2015. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUB>
- Ivancevich M John y Michael T. (s.f.). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. Trillas Serie: Teoría y práctica organizacional. Recuperado el 24 de Junio de 2023
- Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy Work*. Stress, Productivity, and the. Recuperado el 15 de Junio de 2023
- Ministerio de Trabajo. (2021). *Normativa Legal, programas, formatos y guías*. Recuperado el 2023 de Julio de 15, de <https://www.trabajo.gob.ec/36483-2/>
- Ministerio de Trabajo. (2021). *PREVENCIÓN AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN ESPACIOS LABORALES*. Recuperado el 15 de Julio de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 2023 de Julio de 15, de <https://www.trabajo.gob.ec/36483-2/>
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>
- Misael V, H. G. (2013). *El estres en el tranajo: Un enfoque sico-administrativo*. Mexico. Recuperado el 19 de Junio de 2023, de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Recuperado el 25 de Junio de 2023
- Real Academia Española. (2013). *Estres*. Recuperado el 28 de Junio de 2023, de <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s?m=form>
- Real Academia Española. (2013). *Factor*. Real Academia Española. Recuperado el 1 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/factor?m=form>
- Real Academia Española. (2013). *Salud*. RAE. Recuperado el 9 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/salud>
- Real Academia Española. (2013). *Seguridad*. RAE. Recuperado el 9 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/seguridad?m=form>
- Real Academia Española. (2014). *Accidente*. Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/accidente?m=form>
- Real Academia Española. (2014). *Accidente*. Real Academia Española. Recuperado el 11 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/accidente?m=form>
- Real Academia Española. (2014). *Homeostático*. Real Academia Española. Recuperado el 2 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/homeost%C3%A1tico?m=form>
- Real Academia Española. (2014). *Trabajo*. RAE. Recuperado el 9 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Real Academia Española. (s/f). *Fatiga*. En Diccionario de la Lengua Española (edición 2014). Recuperado el 11 de Julio de 2023, de <https://dle.rae.es/fatiga?m=form>
- S.L, Interconsulting Bureau. (2015). *Inteligencia emocional*. Bogotá: Control del Estres. Recuperado el 11 de julio de 2023
- UE-OSHA. (2007). *Annual Report*. European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado el 20 de Junio de 2023
- Villalobos, D. J. (1999). *Estres y Trabajo*. Ciudad de Mexico. Recuperado el 26 de Junio de 2023