



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Prevención de los riesgos psicosociales en los
conductores de transporte pesado del Gobierno Autónomo
Descentralizado del Cantón Calvas**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

INGENIERO INDUSTRIAL

Autor: Jiménez Gonzaga, David Alejandro

Director: Ramírez García, César Octavio

LOJA

2023



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2023

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 7 de septiembre de 2023

Magister

Oswaldo Rafael Tandazo Tandazo

Director de la carrera de Ingeniería Industrial

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Titulación denominado: Prevención de los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Calvas realizado por David Alejandro Jiménez Gonzaga ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mgtr. César Octavio Ramírez García

C.I.: 171428493-0

Correo electrónico: coramirez@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, David Alejandro Jiménez Gonzaga, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor del Trabajo de Titulación denominado Prevención de los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Calvas, de la carrera de Ingeniería industrial, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco teórico, Metodología de la investigación y Análisis e interpretación de resultados, siendo César Octavio Ramírez García, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: David Alejandro Jiménez Gonzaga

C.I.: 1105339301

Correo electrónico: dajimenez14@utpl.edu.ec

Dedicatoria

A Dios y la Virgen María por haberme guiado en este proceso de formación, por darme siempre fortaleza para nunca rendirme en los momentos difíciles y poder cumplir mis sueños.

A mis padres Freddy Jiménez y Nancy Gonzaga quienes con su esfuerzo y sacrificio me han permitido lograr cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar valores en mi vida de humildad y respeto, son los mejores padres.

A mi hermano Freddy quien siempre me brindó su apoyo durante todo este proceso, a mis hermanos Cristhyan y Brayan que se encuentran en el cielo guiándome por el camino del bien para cumplir mis sueños.

A mi novia Odontóloga Sthefany Córdova quien siempre estuvo para mí apoyándome en todo momento y lugar para cumplir mis metas. Te Amo

Finalmente, a toda mi familia y amigos que creyeron en mí y me supieron brindar su apoyo cada día.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, por bendecir mi vida y a toda mi familia.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por la formación brindada, de manera especial a sus docentes.

A mi director de trabajo de titulación, Mgtr. Cesar Octavio Ramírez García, principal colaborador, quien con sus conocimientos, enseñanza y colaboración me guio en el desarrollo y finalización de este trabajo.

Finalmente, a la Mgtr. Ximena Jaramillo y Mgtr. María Fernanda Cueva, por brindarme sus conocimientos, apoyo incondicional y amistad.

2.1.3	<i>Aplicación de la metodología y las técnicas</i>	29
2.1.4	<i>Análisis de los resultados y elaboración de un informe</i>	30
2.1.5	<i>Elaboración de propuestas de un programa de intervención</i>	32
	Capítulo tres	35
	Resultados	35
3.1	Análisis e interpretación de datos informativos de los conductores	35
3.2	Análisis e interpretación de resultados obtenidos con la metodología CoPsoQ-istas21 (versión corta)	37
3.2.1	<i>Análisis de los riesgos de situaciones por nivel de educación</i>	40
3.2.2	<i>Análisis de los riesgos de situaciones por tipo de vehículo</i>	44
3.2.3	<i>Análisis de los riesgos de situaciones por antigüedad en el trabajo</i>	47
3.2.4	<i>Análisis de los riesgos de situaciones por edad</i>	51
3.3	Resultados de confiabilidad del cuestionario	55
3.4	Propuestas de control frente a los riesgos en situaciones desfavorables e intermedios	57
	Conclusiones	63
	Recomendaciones.....	64
	Referencias	65
	Apéndice	69

Índice de Tablas

Tabla 1	Dimensiones de riesgos psicosociales	26
Tabla 2	Evaluación de los riesgos psicosociales	31
Tabla 3	Matriz para un programa de intervención.....	33
Tabla 4	Correlación del nivel de educación	41
Tabla 5	Correlación del tipo de vehículo	46
Tabla 6	Correlación de la antigüedad en el trabajo.....	49
Tabla 7	Correlación de rangos de edad.....	53
Tabla 8	Resultado de fiabilidad	56
Tabla 9	Programa de intervención a los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado del GAD Calvas	57

Índice de Figuras

Figura 1 Pirámide de Kelsen aplicada en el Ecuador.....	16
Figura 2 Orgánico estructural de la Organización	22
Figura 3 Gestión de riesgos psicosociales	25
Figura 4 Trabajadores por nivel de educación.....	35
Figura 5 Trabajadores por tipo de vehículo	36
Figura 6 Trabajadores por antigüedad	36
Figura 7 Trabajadores por edad	37
Figura 8 Nivel de situaciones del grupo de trabajadores	38
Figura 9 Cantidad de situaciones por nivel de educación	40
Figura 10 Media de situaciones por nivel de educación.....	41
Figura 11 Cantidad de situaciones por tipo de vehículo	44
Figura 12 Media de situaciones por tipo de vehículo	45
Figura 13 Cantidad de situaciones por antigüedad	48
Figura 14 Media de situaciones por antigüedad	49
Figura 15 Cantidad de situaciones por edad.....	52
Figura 16 Media de situaciones por edad.....	53
Figura 17 Datos exportados al software SPSS	56

Resumen

El presente trabajo de titulación se desarrolló en base a una evaluación sobre los factores de riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral y afectan a la salud en los conductores de transporte pesado en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Calvas.

Se realizó un estudio preliminar en la empresa, utilizando la metodología CoPsoQ-istas21 versión corta orientada a la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, donde constan 30 preguntas correspondientes a 15 dimensiones.

Una vez realizado el cuestionario a los 10 conductores y el posterior análisis e interpretación de resultados, se determinó que las dimensiones exigencias cuantitativas, influencia, conflicto de rol, previsibilidad e inseguridad sobre el empleo son los principales riesgos psicosociales que afectan a los conductores.

Es por ello, que se elaboraron propuestas para controlar los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado, mejorando la calidad de vida en la empresa.

Palabras claves: Factores de riesgos psicosociales, Prevención, CoPsoQ-istas21.

Abstract

The present titling work was developed based on an evaluation of the psychosocial risk factors that influence the work environment and affect the health of heavy transport drivers in the Decentralized Autonomous Government (GAD) of the Calvas Canton.

A preliminary study was carried out in the company, using the CoPsoQ-istas21short version methodology aimed at the identification, evaluation, and prevention of psychosocial risks, which consists of 30 questions corresponding to 15 dimensions.

Once the questionnaire was carried out on the 10 drivers and the subsequent analysis and interpretation of the results, it was determined that the dimensions quantitative demands, influence, role conflict, predictability and job insecurity are the main psychosocial risks that affect drivers.

That is why proposals were developed to control psychosocial risks in heavy transport drivers, improving the quality of life in the company.

Keywords: Prevention, Psychosocial risk factors, CoPsoQ-istas21.

Introducción

Los riesgos psicosociales cada vez son más frecuentes y se presentan en cada situación de trabajo dentro y fuera de la organización afectando a la salud y calidad de vida de los conductores de transporte pesado del GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) del Cantón Calvas, estos riesgos se manifiestan a través de problemas como el estrés, demandas psicológicas, *mobbing*, entre otros.

Por lo tanto, se propuso un programa de prevención de riesgos psicosociales para prevenir el acontecimiento de accidentes o enfermedades profesionales identificados mediante la metodología CoPsoQ-istas21.

El objetivo general de este estudio es realizar una evaluación de riesgos psicosociales y elaborar una propuesta de control mediante un programa de control de riesgos psicosociales para evitar daños en la salud física mental y social de los conductores del GAD Calvas. Para cumplir con el objetivo general se ha establecido 3 objetivos específicos que son: la realización de un estudio preliminar de la organización de la empresa, enfocándose en los procesos relacionados a los conductores de transporte pesado, identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales mediante la metodología CoPsoQ-istas21; y elaborar una propuesta de control de riesgos psicosociales para los conductores de transporte pesado.

Los resultados de esta investigación contribuyen positivamente al incremento de la calidad de la vida laboral, de la cual depende en gran parte la salud mental en el trabajo, y llevar a cabo con responsabilidad las tareas y la cultura de seguridad. Al momento de realizar la investigación se tuvo la facilidad de realizar un estudio preliminar a la organización que supo colaborar con el presente trabajo de titulación.

En cuanto al tema de trabajo se pudo encontrar una extensa información en la *web* permitiéndome tener varias fuentes de información para el trabajo de titulación. Crear un ambiente de confianza fue una de las dificultades que se presentó al momento de aplicar el cuestionario a los trabajadores, ya que los mismos tenían temor de que su puesto de trabajo sea perjudicado por ser sinceros en su respuesta.

La metodología utilizada para evaluar los riesgos psicosociales fue CoPsoQ-istas21 (versión corta) ya que permite evaluar a empresas de menos de 25 trabajadores, esta metodología es importante ya que nos permite presentar un cuestionario de 30 preguntas compuesto por 15 dimensiones para identificar los factores de riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado. Esta metodología permite que el trabajador responda de forma abierta y veraz, ya que garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos.

La estructura de la investigación se dividió en 3 capítulos los cuales se describen a continuación:

- El primer capítulo se describe el marco teórico donde hace referencia a los principales conceptos para entender e identificar cuáles son los factores psicosociales que podrían afectar a los conductores de transporte pesado, así mismo la importancia que tiene el marco legal para llevar una investigación legal dentro de la organización de la empresa, otro de los puntos importantes es la metodología utilizada para identificar y evaluar los riesgos psicosociales, además se incluye la información general de la organización en la empresa.
- El segundo capítulo hace referencia a la metodología y las técnicas que se utilizó para identificar y evaluar los riesgos psicosociales en los conductores, así mismo cómo realizar un análisis de los resultados y cómo elaborar las propuestas de control de riesgos psicosociales.
- Se expuso los resultados de la investigación, en base a un análisis e interpretación, que permitió identificar en qué situación se encuentra cada una de las dimensiones que afectan a los trabajadores, de tal manera que se pueda crear propuestas de prevención de riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado.

Esta investigación principalmente ayudará a prevenir los riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables, mejorando el rendimiento de los trabajadores y la calidad en el GAD Calvas, y así reducir costos de accidentes o ausencias por enfermedades.

Capítulo uno

Marco teórico

En el siguiente estudio nos centraremos en los principales conceptos; para identificar y entender cuáles son los factores psicosociales que podrían afectar a los conductores de transporte pesado en el ámbito laboral. En el apartado 1.1 detallaremos la importancia que conlleva la seguridad y salud ocupacional y las causas que se originan al no considerar este factor determinante. En el apartado 1.2 se presentarán las normativas que contribuyen al proceso de mejora continua en la empresa con respecto a los riesgos psicosociales. En el apartado 1.3 detallaremos la metodología que utilizaremos para evaluar los factores de riesgos psicosociales a los conductores. Finalmente, en el apartado 1.4 se presentará información interna de la empresa, para obtener datos concretos.

1.1 Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad industrial y salud ocupacional garantiza la minimización de los riesgos laborales para así prevenir y controlar los accidentes en los conductores de transporte pesado, enfocándonos en adaptar el trabajo a las capacidades del trabajador por medio de procedimientos para crear un ambiente de trabajo seguro.

La salud ocupacional está encargada de promover y mantener literalmente el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, evitando el deterioro de la salud, reflejado en la buena estructura organizativa de la empresa, y así proteger a los trabajadores de los riesgos de agentes nocivos, ubicándolos y cuidándolos responsablemente en todas sus capacidades fisiológicas y psicológicas (Alcocer, 2010b). Todo esto se puede lograr adaptando al hombre a su trabajo de acuerdo con sus capacidades y experiencia en cada puesto de trabajo.

La seguridad laboral utiliza medidas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas (Alcocer, 2010b). Es así como la seguridad en

el trabajo se centra en la implementación de medidas preventivas para que los trabajadores no sufran consecuencias posteriores.

En algunos casos las personas al momento de ejecutar un trabajo no toman medidas protectoras, es por ello por lo que la seguridad en el trabajo se enfoca en implementar medidas preventivas para que las personas no sufran consecuencias posteriormente (Alcocer, 2010b).

1.1.1 Riesgos y peligros laborales

Un riesgo laboral es sinónimo de amenazas, obstáculos, daños, incidentes, siniestros y accidentes. Tienen diferentes fuentes y su clasificación genérica habla de dos tipos: los que se producen dentro de las empresas y los que se producen fuera. Como es obvio, no todos los trabajos suponen los mismos riesgos ni el mismo nivel de exposición a éstos. Los riesgos dependen de factores como el lugar, la tarea, el cargo y, por supuesto, la actividad comercial de la empresa. Sin embargo, vale la pena dejar claro que no todas las amenazas pueden catalogarse como riesgos. Algunas, generalmente las de menor repercusión, no llegan a tener esta calificación, por lo que se les suele denominar como condicionantes o elementos que forman parte de los entornos (Miranda, 2013). Como ejemplos de riesgos existen: fracturas, exposición al ruido, inhalación de polvo.

Cuando hablamos de riesgo nos referimos tanto a la gravedad de un incidente como a la frecuencia con que éste puede ocurrir. Por ejemplo, dependiendo de su gravedad, los riesgos pueden ser bajos, moderados, o altos, siendo los dos últimos los que pueden llegar a provocar una lesión grave o permanente.

Los peligros existen en cada lugar de trabajo, por lo tanto, una estrategia elaborada para proteger a los trabajadores es esencial. La prioridad de las empresas debería ser el diagnóstico de riesgos laborales, mediante la eliminación y control de los peligros en sus fuentes o medidas de control entre la fuente y el trabajador. El peligro es una condición o característica que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad o paralización de un proceso (Miranda, 2013).

Según la norma ISO 45001, un peligro es una fuente, situación o acto con potencial para causar daño humano, deterioro de la salud, daños físicos o una combinación de estos.

Como ejemplos de riesgos y peligros laborales tenemos: no saber conducir, conducir a alta velocidad, no respetar las leyes de tránsito, no hacer el mantenimiento preventivo del automóvil, caídas de objetos a diferente nivel, caídas de objetos por desplome, golpes contra objetos inmóviles como señales de tránsito, postes de luz, golpes y contactos con elementos móviles, atrapamientos en sitios de descarga, contactos eléctricos como cables de luz, accidentes de tráfico, atropellos, carga física (Unologica, 2017).

1.1.2 Accidentes y enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales se generan por esfuerzos del trabajo diario, dando como resultados lesiones corporales que sufre el trabajador, a esto se suma la mala comunicación y no seguir las normas de seguridad que la empresa exige. Son lesiones físicas o psíquicas que el trabajador puede sufrir como consecuencia de la realización de las actividades propias de su trabajo (Canal salud, 2020). Como ejemplos de accidentes laborales existen: caídas, resbalones, tropiezos, cortes, heridas, golpes.

Uno de los más grandes riesgos es trabajar en las alturas. Cuando trabajas en estas condiciones, las probabilidades de una caída fatal aumentan. Las caídas desde escaleras son las más comunes, pero las caídas desde andamios y otras plataformas son potencialmente mortales. Como ejemplos de accidentes y enfermedades profesionales, que se producen al momento de trabajar son:

- **Choques y colisiones:** Los accidentes que resultan en lesiones por choque o impacto también son bastante frecuentes en el trabajo. Ya sea que se trate de automóviles, camiones o incluso vehículos más pequeños, como montacargas, pueden tener consecuencias serias. Los patrones deben garantizar que los cinturones de seguridad y otras precauciones de seguridad estén colocados y funcionando en todas las unidades móviles (Cruzfirm, 2019).
- **Ser golpeado por objetos que caen:** Este tipo de accidente de trabajo es muy común en entornos tipo almacén. Los objetos que caen de los estantes o de los armarios pueden causar lesiones graves, generalmente la víctima es tomada desprevenida, por

eso la importancia de cumplir siempre con las normas de seguridad dentro de un área laboral (Cruzfirm, 2019).

- **Cortes y laceraciones:** Todo tipo de instrumentos de oficina puede terminar dejando un corte doloroso. Desde sierras eléctricas hasta guillotinas de papel. Las causas más comunes de estas laceraciones incluyen una capacitación deficiente, procedimientos de seguridad inadecuados y no llevar la protección adecuada. Los jefes pueden ayudar a prevenir tales accidentes al proporcionar equipo de seguridad adecuado y poner en práctica los procedimientos correctos, incluida la capacitación (Cruzfirm, 2019).
- **Desgarros musculares:** Los músculos tensos son otra lesión común relacionada con el trabajo, ya que cualquier persona que levante objetos pesados en el trabajo probablemente corre el riesgo de sufrir un desgarre. Las lesiones de espalda y cuello son las más comunes, en general son las que más tensión reciben mientras se trabaja. Este tipo de lesiones son prevenibles, un poco de estiramiento básico y técnicas de levantamiento adecuadas puede marcar una gran diferencia (Cruzfirm, 2019).
- **Inhalar vapores tóxicos:** Los trabajadores corren el riesgo de reacciones en la piel o los ojos, así como lesiones potencialmente más graves cuando se exponen a ellos sin protección. El equipo de protección, como lentes de seguridad, es indispensable en estas situaciones, por lo que los empleadores deben asegurarse de proporcionar a los trabajadores el equipo que necesitan para evitar la exposición peligrosa (Cruzfirm, 2019).
- **La exposición al ruido fuerte:** Las lesiones en los oídos siguen siendo comunes, entre otras cosas porque muchos trabajadores industriales siguen expuestos a ruidos fuertes mientras trabajan. La sordera industrial puede ser una causa para recibir una compensación vitalicia. Las medidas de seguridad, como la protección auditiva, pueden hacer mucho para evitarlo (Cruzfirm, 2019).

- **Desgaste por movimientos repetitivos:** Este tipo de lesión es un problema que se ha vuelto cada vez más común en los lugares de trabajo a lo largo de los años. Desde trabajos en salones de belleza hasta oficinistas frente a un teclado, cualquier movimiento repetitivo de las articulaciones, puede impactar de manera negativa a nuestra salud. El impacto acumulativo puede ser grave en algunos casos, por lo que se deben tomar precauciones. Los empleadores deben fomentar en los trabajadores que tomen los descansos apropiados cada cierto tiempo. Del mismo modo, los equipos ergonómicos, como las carretillas de mano o incluso sillas de oficina, pueden marcar una diferencia (Cruzfirm, 2019).

1.1.3 Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son condiciones laborales que influyen en la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, denominado estrés. El estrés en el trabajo se origina dependiendo de la organización, diseño y la relación laboral del entorno en la que trabajan. Esto ocurre cuando las obligaciones del trabajo no encajan o sobrepasan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

Las expectativas que exigen las empresas son factores que pueden ocasionar presión laboral, agotamiento o frustración por hacer las cosas precisas ya que los trabajadores no tienen los mismos conocimientos y habilidades de acuerdo con la cultura organizacional de la empresa (ACHS, 2019).

El estrés es hoy uno de los factores de riesgo más comunes, es por esto por lo que se le ha dado importancia a su estudio de síntomas, con el fin de comprender las consecuencias y conocer el motivo de este malestar. Sabemos que cuando nos encontramos en situaciones de amenaza o queremos lograr algo inalcanzable, por así decirlo, el estrés se activa. Por consiguiente, los riesgos psicosociales son un problema actualmente dentro de las organizaciones, porque se trata de la salud de los trabajadores, de la cual dependerá su desempeño laboral.

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral son situaciones que tienen una mayor probabilidad de dañar seriamente la salud de los trabajadores, física, social y mentalmente.

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan de forma significativa y grave a la salud, ya que tienen un alto grado de generación de secuelas pronominalmente graves.

Actualmente en las empresas, los trabajadores están tratando de priorizar el bienestar de su salud en sus trabajos mediante la planificación de metodologías para prevenir riesgos laborales. Es por ello por lo que se han implementado de forma obligatoria en el marco de las leyes vigentes de estricto control de las medidas preventivas para que empresas y públicas comiencen a cuidar a sus trabajadores. y así evitar problemas legales de baja por enfermedad.

Es así como se han implementado de manera obligatoria un estricto control de medidas preventivas para que empresas pongan en primer lugar la salud de los trabajadores, y así evitar problemas legales de baja por enfermedad y puedan trabajar con mayor confianza y hagan sus tareas con responsabilidad (Jhayya, 2015).

Los riesgos psicosociales inciden en el bienestar de los trabajadores, por lo tanto, los factores están presentes en todos los lugares de trabajo, siempre que exista una organización del trabajo y una relación laboral con la propia cultura laboral. Por esta razón se evaluará los riesgos psicosociales, bajo la metodología CoPsoQ-istas21, ya que permitirá conocer el grado de exposición a este tipo de riesgos y asegurar que con las medidas preventivas se pueda garantizar una óptima salud mental de los trabajadores, en beneficio de su desempeño, dentro de la productividad de la organización y del nivel de satisfacción de los clientes.

Existen muchos tipos de riesgos psicosociales, algunos de los cuales afectan con mayor notoriedad a los trabajadores, como el estrés, el acoso, la violencia, generan consecuencias afectando su estado emocional, social, físico y por lo tanto su rendimiento laboral disminuirá (Jhayya, 2015b).

1.1.3.1 Factores de Riesgos Psicosociales. Los factores psicosociales en el trabajo radican en una correlación entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, por una parte, y, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de apreciaciones y experiencia laboral, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

1.1.3.2 Los Estresores. Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones estresantes y también muchas clasificaciones de estas. Implica muchas exigencias en los trabajadores por lo que se acumulan varios factores psicológicos y podrían causar daños en su estado de salud física, mental y social. Algunos ejemplos de este tipo de estresores psicosociales que surgen en el transcurso de nuestra vida, son: decepciones, conflictos, cambios laborales, pérdidas personales, problemas económicos, presión del tiempo, presión del grupo al que se pertenece, alcohol, promiscuidad, psicoactivos, jubilación, dificultades para tomar decisiones, eventos catastróficos ocasionales (desplazamiento, prisión, muerte violenta, violación, secuestro etc.), cambios en la familia, cambios en los estilos de vida por pérdida, enfermedad o quiebra económica (Sauter, 2010).

1.1.3.3 Estrés. Proceso físico, químico o emocional que produce una tensión que puede llevar a la enfermedad física, el estrés se produce por diferentes etapas las cuales se detallan a continuación. En la primera etapa, alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión. En la segunda etapa, resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma. Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños. Si continúa la resistencia se inicia la tercera etapa, agotamiento, cuya consecuencia puede ser una alteración producida por el estrés. La exposición prolongada al estrés agota las reservas de energía del cuerpo y puede llevar en situaciones muy extremas incluso a la muerte (Alcocer, 2010).

1.1.3.4 Demandas psicológicas. Básicamente se refiere a las condiciones de trabajo, presión en el tiempo, el nivel de atención y las exigencias que deben cumplir los trabajadores. Las demandas psicológicas son el esfuerzo intelectual que enfrenta el trabajador en el desempeño de sus tareas, es la cantidad o el volumen de trabajo, presión de tiempo, a nivel de atención a interrupciones imprevistas. El modelo demanda-control-apoyo social es un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los factores estresantes son crónicos y enfatiza plenamente las características psicosociales del entorno laboral (Morán, 2018). Tales demandas suelen ser:

- **De naturaleza cognitiva:** Se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas.
- **De naturaleza emocional:** Son aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantenerla compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.

1.1.3.5 Violencia y acoso. La violencia y acoso laboral se genera de acuerdo con las relaciones laborales y la manera de organizarse en la empresa a la vez es un problema ético-moral de respeto a la persona. Nos referimos a la violencia en el trabajo cuando el personal en determinados lugares de trabajo sufre abusos, amenazas o agresiones en circunstancias vinculadas a su actividad profesional. Dependiendo de cómo se enfrentan a este riesgo, la situación puede reflejarse como acoso en el lugar de trabajo. En última instancia se establece entre el usuario cliente y el trabajador en la prestación del servicio, como el de desconocidos del exterior (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

1.1.3.6 Doble presencia. Destaca las preocupaciones que las tareas y / o el entorno familiar producen en el trabajador. Enfatiza las preocupaciones de los trabajadores donde deben realizar tareas fuera de la empresa o en el entorno familiar, esto produce que el trabajador padezca de accidentes o enfermedades. Este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar (Estevan, 2001).

1.1.3.7 Carga de trabajo. La sobrecarga de trabajo y sus consecuencias inmediatas son dos de los mayores riesgos para la salud relacionados con el trabajo. Tradicionalmente, la carga de trabajo se entendía solo como una carga física, el estudio del estrés y la sobrecarga cobran una especial importancia en la actualidad, que forman parte de los llamados psicosociales emergentes. La sobrecarga de trabajo y sus resultados negativos son dos de los mayores riesgos para la salud en los trabajadores, tradicionalmente la carga de trabajo se entiende como una carga física, la realidad de ahora es diferente ya que varios factores pueden afectar a la salud de los trabajadores y provocar riesgos mayores (Enfermería, 2020).

1.1.3.8 Inseguridad sobre el empleo. Es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

1.1.3.9 Ritmo de trabajo. Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad de trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes).

1.1.3.10 Burnout. El síndrome de burnout, también conocido como el síndrome de agotamiento, este factor se da en respuesta a presiones prolongadas cuando una persona sufre factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. En general sigue siendo desconocida su naturaleza más compleja, en la cual es posible describir una serie de síntomas asociados a la condición, causas favorecedoras y finalmente medidas sistemáticas que pueden prevenir su ocurrencia en la empresa. el síndrome de burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo. Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores (Álvarez, 2011).

1.1.3.11 Mobbing. El *mobbing* es un factor psicológico y poco ético en el trabajo, dirigida sistemáticamente por uno o varios individuos contra los demás trabajadores, por lo tanto, son arrastrados a una posición de impotencia poniendo en riesgo su puesto de trabajo. En cualquier caso, el *mobbing* aparece como consecuencia de una relación asimétrica de poder, no necesariamente jerárquico, entre dos o más personas. La asimetría puede provenir de la experiencia-formación o bien de cualidades diferentes entre agresor y víctima. La agresión puede manifestarse en varios sentidos: del superior al subordinado, del subordinado al superior, o entre trabajadores del mismo rango jerárquico. En muchos casos el *mobbing* aparece porque no existen canales de comunicación eficaces en la organización. El *mobbing* puede estar motivado por celos, envidias, competición o promoción, la llegada de nuevas personas, o por satisfacer la insaciable necesidad de agredir, controlar y destruir, que suelen presentar los acosadores, normalmente personas frustradas; o incluso por la mera presencia de la víctima, debido a que sus características diferenciales producen en los acosadores una serie de reacciones inconscientes causadas por sus problemas psicológicos (Vidal, 2010).

1.2 Marco Legal

El marco legal tiene como objetivo aplicar normativas, leyes, manuales que rigen dentro de la empresa, para así construir un proceso de mejora continua de las condiciones laborales, a partir del dialogo, generando soluciones automáticamente, obtener la mayor información posible y tomar medidas preventivas desde la fuente (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2010).

1.2.1 Pirámide de Kelsen aplicada en el Ecuador

La pirámide de Kelsen manifiesta gráficamente la estructura escalonada del orden jurídico, que hay que llevar a cabo obligatoriamente, y así obtener resultados verídicos de la empresa. Hans Kelsen planteó un sistema legal junto con normas categorizadas jerárquicamente unas a otras, de tal manera que se asimile a una pirámide formada por pisos superpuestos. Siendo así la de mayor rango la Constitución, reflejada en la cúspide de la pirámide, donde luego se visualizará las de menor rango que se encuentran sobre ella y las que dependen de ella.

En la figura 1, se observa los niveles jerárquicos de la pirámide de Kelsen donde se determina cual es la norma de mayor jerarquía y cuales están por debajo de la misma, a

medida que nos vamos acercando a la base de la pirámide, se va haciendo más ancha lo que quiere decir que hay un mayor número de normas jurídicas (Reyes, 2013).

Figura 1

Pirámide de Kelsen aplicada en el Ecuador



Nota. La figura representa los 9 niveles jerárquicos de Kelsen aplicados en Ecuador. Adaptado de *Pirámide de Kelsen aplicada en el Ecuador*, de Analuisa, J, 2020, issuu (https://issuu.com/johanna_24/docs/piramide_de_kelsen.docx).

- **La Constitución:** De acuerdo con la pirámide de Kelsen aplicada en el Ecuador, la constitución se posiciona en el primer nivel, ya que es la norma suprema y predomina sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico. La Constitución es fundamental ya que así sustenta la existencia y autoridad del Ecuador y de su gobierno (Analuisa, 2020).
- **Tratados y convenios Internacionales:** Estas están ubicadas en el segundo nivel de la pirámide de Kelsen aplicada en el Ecuador, en virtud de que los tratados internacionales avalados por el Estado reconozcan los derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, sobresaliendo sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público. Estableciendo disposiciones legales acordadas entre dos o más estados que tengan provecho común y con finalidades, sociales, políticas, económicas, comerciales, educativas, respecto a los derechos humanos. Son los

tratados que serán aprobados, siempre y cuando estén sujetos a lo que establece la Constitución del país (Analuisa, 2020).

- **Leyes Orgánicas:** Con respecto y guiándonos en la pirámide de Kelsen, estas leyes se ubican en el tercer nivel, donde se refiere a las disposiciones jurídicas de índole especial con el propósito de regular y decretar cierta materia de jurisdicción al organismo o entidad estatal que la misma Constitución corrobora la potestad de declarar leyes orgánicas o específicas (Analuisa, 2020).
- **Leyes Ordinarias:** Dentro de la pirámide de Kelsen estas leyes se encuentran en el cuarto nivel y conforman parte de los instrumentos jurídicos del rango legal, ratificado por el órgano representativo de la rama legislativa por la Asamblea Nacional, y así acordar con la facultad de legislar la Constitución, cuyo propósito es legalizar una determinada materia. Aplicándolas en el Ecuador las leyes ordinarias disponen jurisdicciones generales para que la Constitución determine que no sea materia de especial competencias, reflejada como leyes ordinarias, por ende, no tal comparación debe mantenerse en un mismo nivel de jerarquía (Analuisa, 2020).
- **Normas regionales y ordenanzas distritales:** En el Ecuador las normas regionales y ordenanzas distritales son disposiciones jurídicas que se organizan en la jurisdicción regional o distrital, cuya finalidad es dirigir la organización territorial del país, conformado adicionalmente las normas regionales que regulan la regionalización (Analuisa, 2020).
- **Decretos y reglamentos:** Los decretos son acciones administrativas dictadas por la guía ejecutiva que es el presidente de la República del Ecuador, sustentando la autorización previa de una ley habilitante por medio de la cual, la rama legislativa autoriza temporalmente el mando de legislar sobre aquellas materias establecidas en el marco normativo de la ley en virtud de alguna excepción particular o permanente que se determine. Los reglamentos son actos administrativos de impacto general emitido por el órgano representativo de la rama ejecutiva de los poderes públicos, en

ejercicio de su competencia ya que su finalidad es de impulsar sus contenidos propuestos en la ley sin modificar el espíritu, propósito y la cordura del legislador. Por lo tanto, el nivel de jerarquía y el puesto que ocupa en la pirámide Kelsen solo se valoran reglamentos mientras que en la otra se abarcan todos los reglamentos (Analuisa, 2020).

- **Ordenanzas:** Según la pirámide de Kelsen posee los decretos supremos, publicado por el ejecutivo que son normas jurídicas que integran de manera general un reglamento y juntamente con leyes. En Ecuador las ordenanzas forman parte de la jerarquía dentro de una determinada organización territorial del estado. En caso de tener disconformidades entre normas de diferente jerarquía, la Corte Constitucional, juezas y jueces, autoridades administrativas y servidores públicos, lo definirán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior (Analuisa, 2020).
- **Los acuerdos y las resoluciones:** Un acuerdo, es en derecho, una decisión aceptada por dos o más personas, por una junta, asamblea o tribunal. Denominado así por tener un convenio, acuerdo o resolución de organizaciones, instituciones, empresas públicas o privadas. El principal efecto jurídico del acuerdo es imponer normas y obligaciones que se otorguen para tener los mismos derechos y así cumplirlos. Es aceptable cualquiera que sea la manera de efectuar, oral o escrita, siempre y cuando los otorguen, autoricen y validen este documento. Las resoluciones son actos administrativos con resultados particulares, emitidos por el centro representativo, de la rama Ejecutiva del Poder Público Nacional en el ejercicio de sus competencias. Según Kelsen, las sentencias es el acto concreto de la ley donde se emite de manera general jurisdicciones correspondientes (Analuisa, 2020).
- **Demás actos y decisiones de los poderes públicos:** Son actos administrativos que determinan de manera general o especial que, en ejercicio de sus funciones, tome posesión la autoridad administrativa y que impacta a los derechos, deberes e intereses particulares en entidades públicas. Los actos administrativos se encuentran en la base de la pirámide de Kelsen, se puede describir como cualquier ejecución o diligencia

que se hace, de manera voluntaria o no, ante una autoridad del Estado (Analuisa, 2020).

1.2.1.1 Normativa aplicada para la prevención de los riesgos psicosociales.

- **Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral:** Art. 9.- del programa de prevención de riesgos psicosociales: En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

1.3 CoPsoQ-istas21

El método CpPsoQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del *National Research Centre for the Working Environment* en el año 2000 ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación, y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, mostrado como ejemplo de buena práctica por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el *Institute of Work, Health and Organisations* , y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Moncada, 2014).

CoPsoQ-istas21 incorpora también la participación de todos los trabajadores en diferentes niveles. Por un lado, su implicación en la respuesta al cuestionario es esencial para que la información recogida sea exhaustiva y confiable. Por otro lado, cuando el grupo de trabajo lo considere primordial, se propone su participación en la propuesta de medidas preventivas o la realización de estas en los diferentes oficios de los Círculos de Prevención, representando una herramienta con enorme potencial.

Esta metodología es una herramienta de evaluación que tiene como principal objetivo identificar, evaluar y controlar los factores de riesgos psicosociales con el propósito de eliminarlos o disminuir su nivel de riesgo y así avanzar a una organización del trabajo más saludable (Moncada et al., 2002).

- **Incorpora conocimiento y metodología científica:** El conocimiento científico permite identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud y cómo proceder para poderlas identificar, localizar, medir, valorar y controlar, reducir o eliminar, en el ambiente de trabajo (Moncada, 2014).
- **Utiliza el método epidemiológico:** Otro de los aspectos clave de la utilidad de los cuestionarios estandarizados para la evaluación de riesgos es el empleo del método epidemiológico como estrategia de análisis, mediante la definición de unidades de análisis con sentido preventivo y comparación de las medidas obtenidas con sus equivalentes poblacionales para hacer posible el paso de la medida a la valoración. CoPsoQ-istas21 permite definir hasta siete unidades de análisis (lo que supone que los resultados pueden presentarse para cada una de ellas) y que incluyen los ejes centrales de desigualdad e interacción entre la organización y las condiciones de trabajo, las características sociodemográficas de las personas trabajadoras y la salud (como el puesto de trabajo ocupado, el sexo o el departamento) y suministra indicadores de comparación directa entre estas medidas y sus correspondientes valores de referencia poblacionales (Moncada, 2014).
- **Incorpora un cuestionario estandarizado válido y fiable:** El uso de cuestionarios estandarizados es imprescindible para la evaluación de riesgos psicosociales y constituye un elemento esencial en prácticamente todos los países. Las entrevistas individuales realizadas en las empresas pueden ser de gran utilidad en proyectos de investigación, pero no son apropiadas para la evaluación de riesgos. Las entrevistas no permiten comprobar su validez o fiabilidad, producen resultados difíciles de contrastar e interpretar y, generalmente, no presentan suficientes garantías de protección de la confidencialidad, con lo que no generan la confianza suficiente entre

los agentes sociales. La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21 consta de 109 preguntas cortas, sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas) (Moncada, 2014).

- **Aplicable a todas las empresas:** CoPsoQ-istas21 ha sido diseñado para ser aplicable a la realidad de la empresa y de la prevención de riesgos laborales. Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública. Basado en teoría científica y diálogo social, requiere su adaptación a la empresa y facilita instrumentos para ello: manuales, criterios de valoración, aplicación informática, sitio web, etc.; que contienen materiales prácticos muy diversos (Moncada, 2014).

1.4 Información General de la Organización

En este apartado se presentará la estructura organizacional del GAD Calvas, ya que así nos permitirá conocer la manera en la que está distribuida y recaudar datos los cuales pueden ser analizados para el proceso de prevención de riesgos psicosociales. En el anexo 1 se detalla la información general de los trabajadores, lugar de nacimiento, área de trabajo, nivel más alto de instrucción, tipo de vehículo que conduce, actividad que realiza, años de experiencia, edad y autoidentificación étnica. A continuación, se detalla la misión y visión de la organización:

- **Misión:** Preparar un Plan Anual de Mitigación de Riesgos, para enfrentar adecuadamente las emergencias de diferente índole, que pudieran presentarse en el Cantón Calvas. Atender en situaciones de emergencia en el Cantón Calvas, proponiendo soluciones antes, durante y después de un desastre.
- **Visión:** El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, será una institución autónoma de gestión, facilitador de los servicios integrales, ágiles, oportunos y de óptima calidad en el cantón, con altísima participación ciudadana, con

un recurso humano eficiente, eficaz, solidario y comprometido con la Visión del GAD cantonal en post de lograr el buen vivir de los ciudadanos de Calvas.

Es así como en la figura 2, se observa cómo está estructurada la organización de la empresa.

Figura 2

Orgánico estructural de la Organización



Nota. La imagen representa la organización de la dirección de obras públicas del GAD Calvas. Adaptado de *Orgánico estructural GAD Calvas*, de Jiménez, D, 2014, gobiernocalvas (<https://www.gobiernocalvas.gob.ec/index.php/municipio#:~:text=Planificar%2C%20gestionar%2C%20coordinar%2C%20supervisar,calidad%20y%20de%20realizaci%C3%B3n%20humana%2C>).

Capítulo dos

Metodología

En este apartado se abordó el procedimiento de la metodología CoPsoQ-istas21, y las técnicas que utilizaremos con el fin de evaluar los factores de riesgos psicosociales a los conductores de transporte pesado. En el apartado 2.1 hablaremos sobre el proceso para poder gestionar los factores de riesgos psicosociales y así elaborar una propuesta de prevención.

2.1 Gestión del Riesgo Psicosocial

El objetivo principal de la evaluación de riesgos psicosociales es identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o disminuir dichos riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas, sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.

En este proyecto de tesis se realizará un estudio preliminar que nos permitirá recabar información en la empresa, con el fin de obtener datos y antecedentes de cómo se desarrollan las actividades laborales. Para el estudio preliminar se hará entrevistas con los trabajadores de la empresa a fin de obtener datos con respecto al tema propuesto. Específicamente se tendrá preferencia a los conductores de transporte pesado ya que el tema propuesto está destinado a este grupo.

Este proceso es importante, ya que así tendremos un impacto positivo para los trabajadores y la empresa, y así prevenir accidentes mayores, un buen estudio preliminar servirá para un mejor proceso formativo de cada conductor en cada puesto de trabajo, y así gestionar y aprovechar los elementos existentes en la empresa.

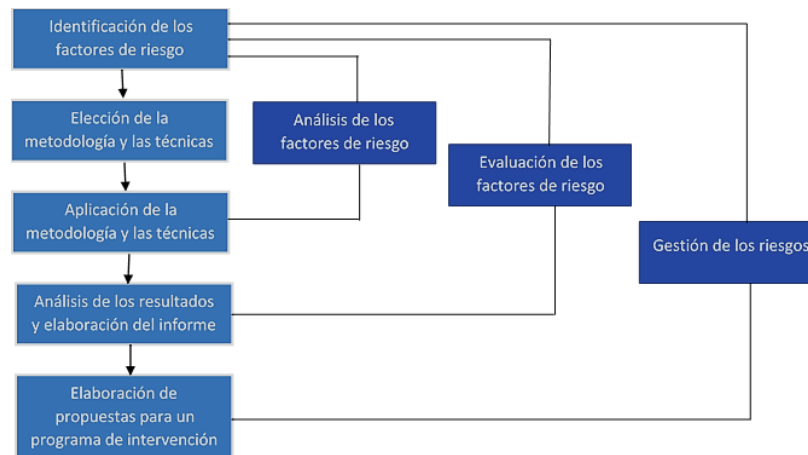
Luego de esto se aplicará el método CoPsoQ-istas21, el cual es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional. Esta metodología es una herramienta de evaluación orientada a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (15 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas para así avanzar a una organización del trabajo más

saludable. Esta metodología será aplicada a los trabajadores de la empresa con el objetivo de adquirir datos relevantes para ayudar a controlar los riesgos psicosociales (Moncada et al., 2002).

Para todos aquellos factores con un alto de nivel de riesgo, se elaborará una propuesta para controlarlos, ideando mejoras, con el fin de brindar y garantizar a los conductores un mejor ambiente de trabajo y más seguridad al elaborar. Por ahora, ningún método, procedimiento, técnica o instrumento puede ser considerado como el mejor. En muchos casos, la utilización combinada de varios métodos puede resultar la mejor opción para sustituir carencias de un método u otro. Actualmente, se cuenta con varios métodos de evaluación, pudiendo elegir el más adecuado respecto a las características y tipo de empresa. Uno de ellos es la metodología CoPsoQ-istas²¹, es un instrumento público y de acceso gratuito con el único límite de aceptación de las cláusulas de licencia de uso, basadas en su utilización para la prevención, en la participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos, en la garantía de la confidencialidad y en la no modificación del instrumento. La evaluación de los riesgos psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. A continuación, en la figura 3 se detalla el flujograma para gestionar los riesgos psicosociales:

Figura 3

Gestión de riesgos psicosociales.



Nota. La imagen representa el flujograma para la gestión de riesgos psicosociales. Adaptado de *Fases de la evaluación de los factores psicosociales*, de Nogareda, C, 2000, insst (https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49).

2.1.1 Identificación de los Factores de Riesgo.

La identificación de riesgos debe tener una buena gestión, debe ser sistemática y comenzar con los principales objetivos de éxito que buscamos lograr para prevenir los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado, y las amenazas que pueden interferir con el logro de estos objetivos.

La correcta identificación de riesgos requiere un análisis del contexto interno de la empresa, los lugares en los que trabajan y el entorno social, político y cultural que la rodea (Calle, 2020). El análisis en la empresa debe ser meticuloso ya que así tendremos resultados positivos y eficaces. Para ello es necesario emplear los siguientes pasos:

- **Determinar los agentes generadores:** Este proceso facilita la implementación de los controles necesarios para neutralizar el impacto de cada uno de los agentes determinados (Calle, 2020).
- **Reconocer las causas:** Es necesario reconocer los motivos por lo cual se originan los riesgos para ello se hará un análisis, ya sea que estén en el interior o en el exterior de la organización (Calle, 2020).

- **Conocer los efectos:** El proceso culmina con la identificación de efectos, que son todas las pérdidas que puede sufrir la empresa al no cumplir los objetivos trazados (Calle, 2020).

La versión corta, con el objetivo de simplificar el cuestionario y la gestión del riesgo psicosocial en las pequeñas empresas, evalúa las 15 dimensiones las cuales se detallan en la tabla 1, donde los estudios poblacionales sustentan el método y muestran que son las más prevalentes.

Tabla 1

Dimensiones de riesgos psicosociales

Dimensiones	Definición
Exigencias psicológicas cuantitativas	Se generan por la alta cantidad de trabajo y el poco tiempo para cumplir lo planificado.
Ritmo de trabajo	Constituye a la intensidad de hacer el trabajo.
Exigencias psicológicas emocionales	Proporcionar ayuda o servicios a los trabajadores dentro de lo emocional.
Doble presencia	Se presentan circunstancias en el trabajo y en el ámbito familiar.
Influencia	Las decisiones al realizar una tarea donde los resultados pueden ser buenos o malos.
Posibilidad de desarrollo	Constituye a las oportunidades para que los trabajadores pongan en práctica sus conocimientos.
Sentido del trabajo	El trabajador debe sentirse conforme con su puesto de trabajo de acuerdo con sus conocimientos.
Calidad de liderazgo	Apoyar e instruir a los superiores en el trabajo y así evitar inconvenientes.
Previsibilidad	Se debe instruir a los trabajadores, para hacer un correcto trabajo.
Claridad de rol	Los objetivos de los trabajadores deben estar claros al momento de iniciar una tarea.
Conflicto de rol	Se presenta cuando no hay acuerdos en el ámbito laboral y realizan tareas obligatorias.
Inseguridad sobre el empleo	Tiene que ver con la estabilidad en su puesto de trabajo.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Se genera al momento de asignar cambios en el puesto de trabajo u horarios que no se adaptan al trabajador.
Confianza vertical	La confianza que deben tener los trabajadores para hacer sus tareas.
Justicia	Constituye en la manera que es tratado el trabajador, la ética y moral.

Nota. Esta tabla define las dimensiones utilizadas para el análisis psicológico de los trabajadores.

2.1.2 Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar

La metodología que utilizaremos es el método CoPsoQ-istas21, esta metodología determinará la dirección que seguirá el estudio, la forma para conseguir los datos y la profundidad de estos. En este sentido, la decisión de los métodos, materiales y técnicas incidirá en el cumplimiento de los objetivos planteados, en los resultados emergentes y en las conclusiones a las que se pueden llegar. Para justificar esta metodología nos consolidamos en los antecedentes investigados de todos los factores de riesgos psicosociales que pueden causar en los conductores de transporte pesado.

La elección de un método o de técnicas de investigación se debe basar en el planteamiento de los objetivos, entendiendo que los mismos se proponen en función de ampliar los conocimientos preexistentes sobre un problema o de reconocer nuevos fenómenos que, indefectiblemente, deben resultar en un aporte significativo al campo de estudio o disciplina (Romero, 2020).

Con las técnicas de investigación científica vamos a evaluar a los conductores de transporte pesado, para así evaluar los datos obtenidos, donde nuestro objetivo será prevenir los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado. Para ello se ha planteado diferentes técnicas para obtener datos fiables siguiendo un procedimiento puntual que en este caso es el de recaudar información y así tener resultados determinados los cuales son:

- **Recopilación de datos:** Con esta técnica vamos a obtener datos que nos permitirá evaluar a los conductores de transporte pesado para ello se utilizaran encuestas, son una base importante para la recopilación de datos, es así que vamos a diseñar

cuestionarios para analizar el proceso de cómo trabajan los conductores de transporte pesado, nos enfocaremos en dar soluciones de acuerdo a los resultados de las encuestas y así mejorar la condición laboral de los trabajadores (QuestionPro, 2018).

- **Entrevista:** La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos, donde el factor más importante es el dialogo con los trabajadores de transporte pesado, con el propósito de obtener respuestas verbales donde se obtendrá información útil, eficaz y más completa (Díaz-Bravo, 2013).
- **Grupos de discusión:** El grupo de discusión es una técnica que, al igual que la entrevista, se basa en el proceso conversacional para producir información útil a la investigación que realizamos. Una definición ilustrativa de grupo de discusión de cómo la vamos a utilizar sería la siguiente: Un procedimiento de producción de información en este caso discursos el cual consiste en un número reducido de personas encargadas del manejo de transporte pesado que se utilice con más frecuencia y así mantendremos un debate sobre un tema sugerido por un trabajador, produciendo como resultado un discurso grupal y coordinar medidas preventivas (El grupo de discusión - Técnicas de Investigación Social, 2010).
- **Métodos cualitativos o estructurales:** Se va a utilizar métodos cualitativos para obtener información relacionada a los conductores, la manera en la que piensan y sienten al momento de hacer su trabajo. Por ejemplo, los grupos de discusión o las entrevistas en profundidad permiten precisar los aspectos más significativos del problema que se va a evaluar.
- **Métodos cuantitativos o distributivos:** Es recomendable utilizar el método cuantitativo cuando se trata de analizar aspectos de cantidad, su incremento o decremento, esto constituye el objeto de la descripción o el problema que ha de ser explicado, es decir, cuando se trata fundamentalmente de cuantificar. Por ejemplo, utilizaremos métodos cuantitativos cuando nos interese saber cuántas personas de la empresa trabajan, si existe una formación recibida por los trabajadores, y la

disminución del número de accidentes ocurridos, valoración de los cuestionarios aplicados, etc.

- **Escalas:** Las escalas son instrumentos de medición que comprenden un conjunto de ítems y estos ítems permiten identificar distintos niveles de las variables teóricas que no son directamente observables. Estos instrumentos de medición ayudarán en nuestra investigación a comprobar, lo que la teoría busca explicar en los diferentes acontecimientos existentes que no son visibles, pero que influyen en la conducta de los riesgos psicosociales. El comportamiento no nos permite explicar los acontecimientos, es de mayor utilidad evaluar los procesos mediante una escala cuidadosamente diseñada y validada (Mendoza, 2009).

2.1.3 Aplicación de la metodología y las técnicas

En este paso se aplicará el cuestionario que nos presenta CoPsoQ-istas21, ubicado en el Anexo I, el cual será fundamental para evaluar los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas situaciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

Los resultados, empleados de forma colectiva, se utilizarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente poner en práctica medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Se trata de un cuestionario anónimo, de respuesta voluntaria. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es individual, por eso se recomienda a los trabajadores responder sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y seguir las instrucciones de cada pregunta. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienen que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Si tienen más de un

trabajo se recomienda que respondan sólo en relación con la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

En el anexo II se encuentra la información para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, donde nos permitirá realizar la sumatoria de cada categoría “siempre” y “muchas veces”; por otro lado, los de “sólo algunas veces” y “nunca” y, finalmente, se suman los “a veces”. De esta manera se visualiza donde se sitúa la mayor parte de la plantilla. Esta información será de mucha utilidad en la determinación de cuáles son los orígenes de las exposiciones.

2.1.4 *Análisis de los resultados y elaboración de un informe.*

Esta fase de análisis nos permitirá encontrar las causas de la existencia del problema o problemas, es decir, el origen de unas posibles malas condiciones psicosociales de trabajo. El análisis de las causas es determinante en los conductores de transporte pesado, ya que así determinaremos las medidas preventivas y analizaremos la evolución en los conductores.

Además de detectar las causas de los riesgos psicosociales, en esta fase se debe proceder a una valoración de los riesgos, de manera que se pueda concluir sobre la necesidad de evitarlos, controlarlos o reducirlos.

Los resultados del análisis y valoración deben plasmarse en la redacción de un documento de evaluación que requiere, como las etapas anteriores, una atención minuciosa. Uno de los aspectos más importantes en la elaboración de este informe es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar.

Una vez decididas las acciones que se han de tomar, éstas deberán ir seguidas de su respectivo informe de práctica y seguimiento. Con ello se pretende comprobar que se consigue efectivamente la corrección esperada.

Luego de que los trabajadores respondan el cuestionario se hará una valoración de todos los datos recopilados con el objetivo de identificar y medir aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados obtenidos de forma colectiva son los que servirán para conocer los

riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas con la participación de todos.

Al realizar la sumatoria de las respuestas de los trabajadores se analizará la tabla 2 evaluación de riesgos psicosociales, conformada por diferentes puntuaciones donde las respuestas van a ser favorables, intermedias y otras desfavorables.

En el cuestionario existen varias preguntas en donde habrá veces que la respuesta “siempre” sea una situación favorable y la respuesta “nunca” sea una situación desfavorable o viceversa. Esto quiere decir que en algunos casos las situaciones favorables tienen una puntuación cercana a 0 y las desfavorables cercanas a 4, pero también ocurre lo contrario; es decir existen preguntas donde las respuestas favorables tienen una puntuación cercana a 4 y las desfavorables cercanas a 0. Por eso en la tabla de puntuaciones existen situaciones donde las respuestas serán favorables de 0 a 1 o de 8 a 7 y lo mismo pasa con las situaciones desfavorables, tienen un rango entre 0 a 1 y de 8 a 7.

Tabla 2

Evaluación de los riesgos psicosociales

Dimensiones	Tu puntuación	Puntuaciones de referencia para la salud		
		Verde (situación más favorable)	Amarillo (intermedia)	Rojo (situación más desfavorable)
	SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS...			
Exigencias cuantitativas	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 1 y 2 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 3 y 4 = Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 5 y 9 = Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 6 y 10 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 7 y 8 = Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0

Posibilidades de desarrollo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 11 y 12 =	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 13 y 14 = Puntos	8 a 7	6	5 a 0
Claridad de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 15 y 16 = Puntos	8	7 a 6	5 a 0
Conflicto de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 17 y 18 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Previsibilidad	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 19 y 20 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 21 y 22 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Inseguridad sobre el empleo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 23 y 24 = Puntos	0 a 2	3 a 4	5 a 8
Confianza vertical	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 25 y 26 = Pun-	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 27 y 28 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Calidad del liderazgo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 29 y 30 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0

Nota. Las puntuaciones de estados favorables para ciertas dimensiones varían de mayor a menor y menor a mayor; lo mismo ocurre en situaciones intermedias y desfavorables.

2.1.5 Elaboración de propuestas de un programa de intervención.

El objetivo de esta fase del proceso es definir cuáles son las medidas preventivas necesarias para eliminar o controlar los riesgos psicosociales, priorizarlas e implementarlas.

Una de las principales estrategias para la prevención de riesgos psicosociales es crear un programa de intervención con medidas preventivas, en la tabla 3 analizaremos la matriz para un programa de intervención, orientadas a la mitigación de los efectos negativos que generan en la salud de los trabajadores, de acuerdo a la situación en la que se encuentren y la dimensión que enfrenta cada trabajador, así permitiendo además beneficiar a la empresa, proporcionando efectos positivos en la productividad, procesos, resultados y calidad del trabajo.

Tabla 3

Matriz para un programa de intervención

Matriz exposición, origen y medidas preventiva			
Exposición	Resultados que orientan el origen de la exposición	Origen de la exposición	Medidas preventivas
<p>Se evaluará un número de cuestionarios para analizar cómo se distribuye las respuestas según los niveles de exposición.</p> <p>Ejemplo: El operario de producción está expuesto a los factores de riesgos psicosociales: Ritmo de trabajo, doble presencia, posibilidad de desarrollo.</p>	<p>Se tomarán los datos más importantes de las preguntas que están relacionadas con las dimensiones. Para formular las preguntas se tomará en cuenta que: El número de respuestas que corresponden a las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo es el más alto. El 50% de las respuestas de aquella pregunta se sitúa en las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo y las categorías intermedias.</p> <p>Ejemplo: Dimensión posibilidad de desarrollo (situación más desfavorable)</p>	<p>Se creará un grupo de trabajo que aportará con experiencias de los integrantes sobre las condiciones de trabajo de la empresa que consideran que originan los riesgos psicosociales.</p> <p>Ejemplo: Limitación en la asignación de sueldos y mejoras. Poca presión para corregir las malas conductas Las horas extras no son recompensadas con aumento de sueldo No hay comunicación en cambios de horarios de trabajo</p>	<p>Usando las experiencias del grupo de trabajo se realizarán medidas preventivas y se establecerá los procesos que serán necesarios para eliminar o controlar los riesgos psicosociales.</p> <p>Ejemplo: Medidas preventivas planteadas por el grupo de trabajo</p> <p>Describir las tareas, funciones y el salario de manera justa. Atender los conflictos y resolverlos prioritariamente a la orden dada por el mando superior. Definir calendarios de trabajo a principio de año. Consolidación de horarios habituales.</p>

¿Qué se hace?			
Usando cuestionarios físicos y o en línea se recogerán los datos más relevantes de las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.	Aquí se tomarán los datos más relevantes de cada una de las preguntas del cuestionario que están asociadas a cada una de las 15 dimensiones psicosociales en situación desfavorable	Se realizará un diálogo con el grupo de trabajo para establecer las características de la organización del trabajo que son métodos, jornadas de trabajo, procedimientos, etc.	Se realizará una charla para proponer medidas preventivas que ayuden a reducir los factores de riesgos psicosociales identificados.
¿Quién y cómo se hace?			
Primero se almacenarán todos los datos relacionados con las 15 dimensiones de riesgo psicosociales. Estos datos serán elaborados por una persona asignada al puesto de técnico de prevención.		A través de los datos tomados por los cuestionarios, el grupo de trabajo creado aportará con experiencias de trabajo dentro de la empresa. De esta manera se propondrán medidas preventivas que serán analizadas y se buscará la manera de ponerlas en marcha.	

Nota. Esta tabla indica recomendaciones para definir el origen del estado de una dimensión, las medidas que se pueden aplicar y lo que se debe hacer y cómo se debe hacer.

Capítulo tres

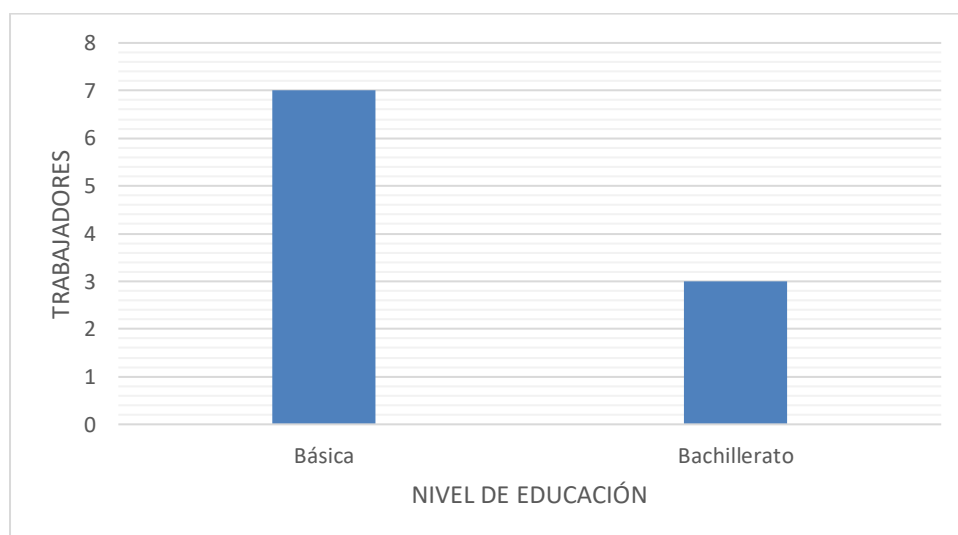
Resultados

3.1 Análisis e interpretación de datos informativos de los conductores

Al transferir los resultados obtenidos de los cuestionarios se puede notar que existen varios trabajadores presentan características similares en cuanto a las situaciones de las dimensiones. En la figura 4 se observa el número de trabajadores que tienen un distinto nivel de educación. En esta ocasión de los 10 trabajadores encuestados, 7 tienen una educación de bachillerato y 3 tienen una educación básica.

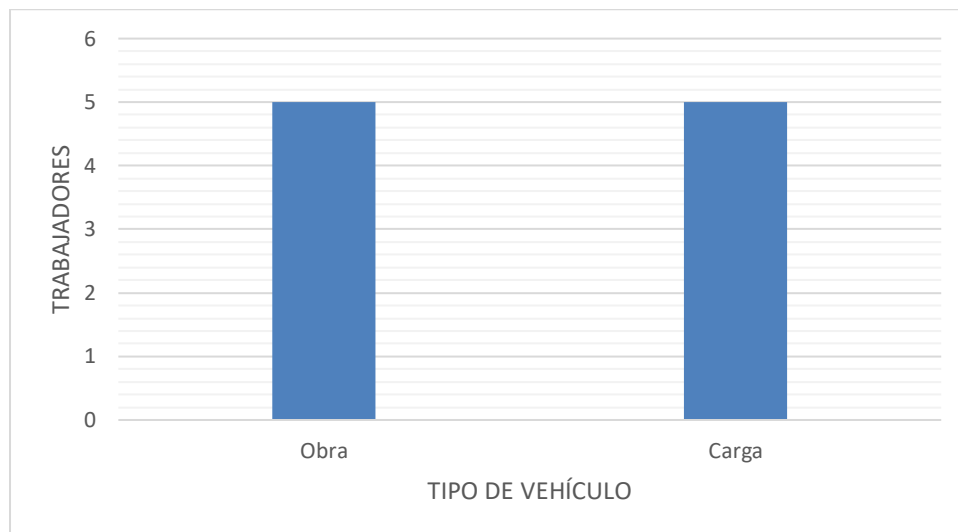
Figura 4

Trabajadores por nivel de educación



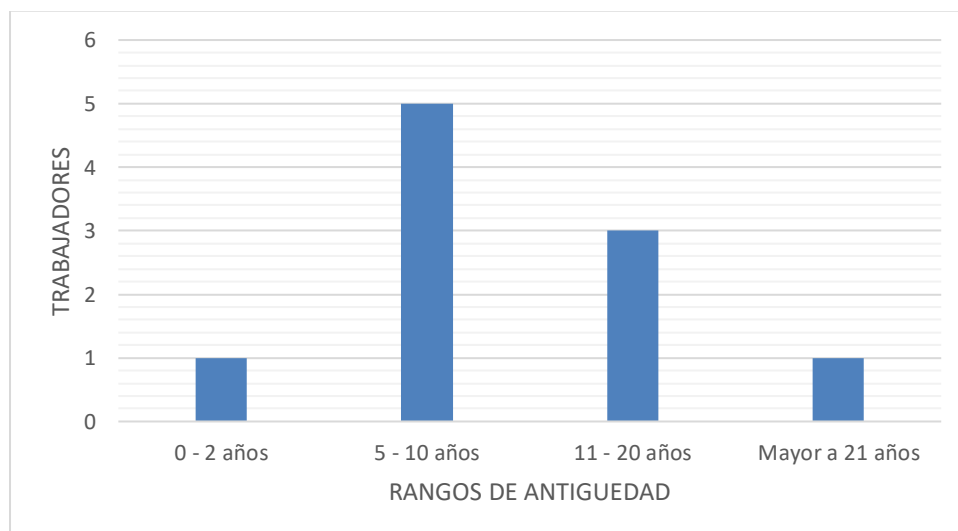
Nota. El gráfico representa la cantidad de trabajadores con nivel de educación básica y bachillerato.

En los tipos de vehículo la mayoría de los datos obtenidos son diversos para ello se organizó en 2 grupos. El primer grupo corresponde a los vehículos de carga de material que en este caso son: volqueta, tanquero y tráiler; y el segundo grupo corresponde a vehículos de obra que en este caso son: excavadora, motoexcavadora, retroexcavadora, rodillo y tractor. En la figura 5 se puede observar que en cada grupo mencionado existen 5 trabajadores.

Figura 5*Trabajadores por tipo de vehículo*

Nota. El gráfico representa la cantidad de trabajadores que conducen vehículos de obras y vehículos de carga.

Al encuestar la antigüedad que tienen los trabajadores dentro de la empresa se aplicó diferentes rangos de antigüedad para obtener resultados. Estos rangos son: de 0 a 2 años, de 3 a 10 años, de 11 a 20 años y mayor a 21 años. En la figura 6 se puede observar que la mitad de los trabajadores encuestados tienen una antigüedad de 3 a 10 años.

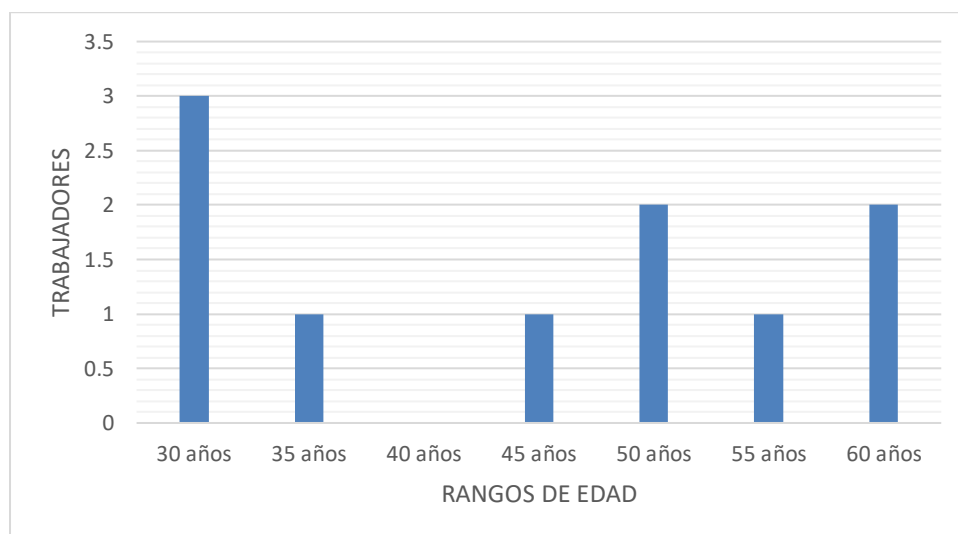
Figura 6*Trabajadores por antigüedad*

Nota. El gráfico representa la cantidad de trabajadores que se encuentran en los distintos rangos de edad.

Finalmente, en la figura 7 se hace una comparación de las edades en las que se encuentran los trabajadores. Se puede ver que la mayoría de los trabajadores se encuentran en edades de 30, 50 y 60 años.

Figura 7

Trabajadores por edad



Nota. El gráfico representa la cantidad de trabajadores con distintas edades.

3.2 Análisis e interpretación de resultados obtenidos con la metodología CoPsoQ-istas21 (versión corta)

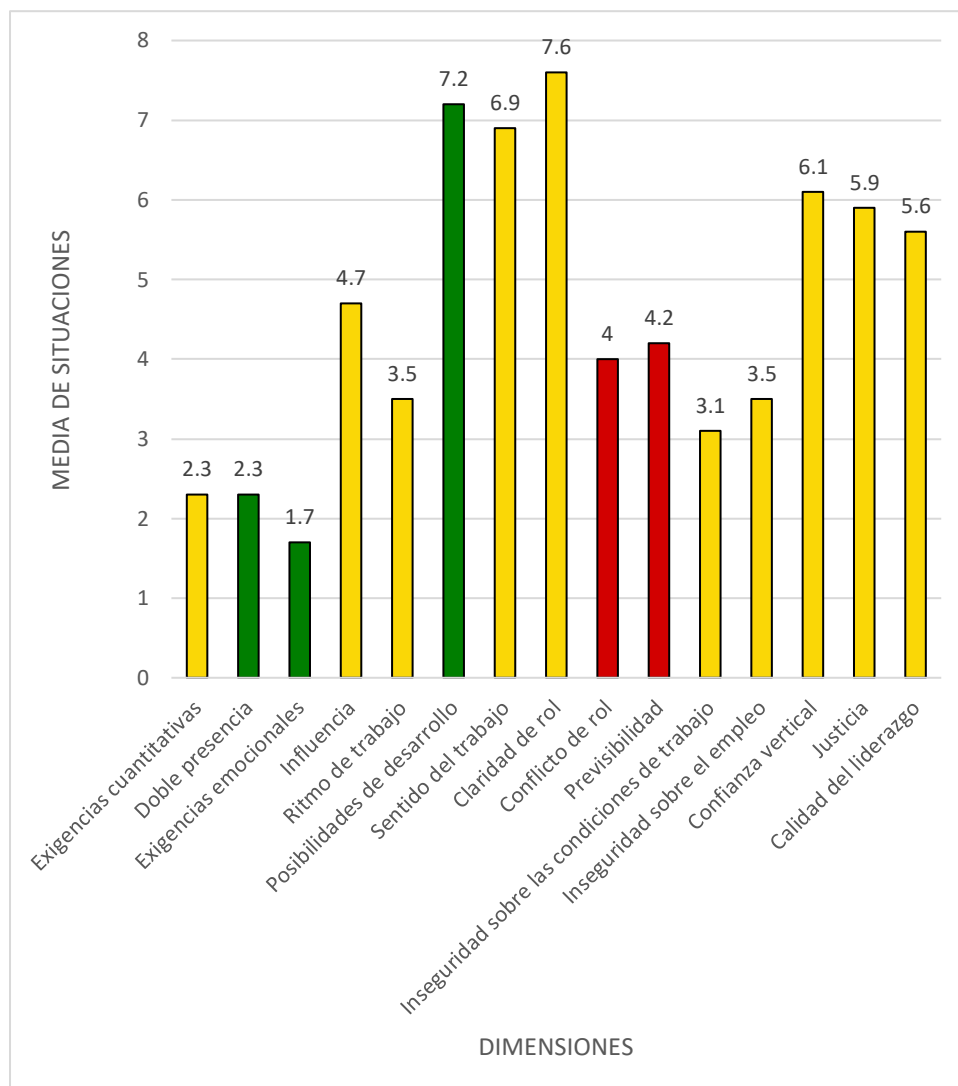
En este apartado se asignó el puntaje de evaluación de cada una de las respuestas de los conductores para evaluar cuales se encuentran en situaciones desfavorables e intermedias, para ello se utilizó la tabla de evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo que se encuentra en el anexo 2.

Con los resultados obtenidos se procedió a realizar un análisis con el objetivo de identificar las posibles causas que pueden influir en los resultados. En la figura 8 se puede observar que la mayoría de las dimensiones se encuentran en una situación intermedia donde las más frecuentes son: claridad de rol, inseguridad sobre el empleo y sentido del trabajo. Por

otra parte, también se puede observar que hay dos dimensiones en situaciones desfavorables que son: conflicto de rol y previsibilidad.

Figura 8

Nivel de situaciones del grupo de trabajadores



Nota. El gráfico representa la media de las situaciones de en las que se encuentra cada dimensión.

La dimensión conflicto de rol hace énfasis en la manera de como el trabajador desempeña sus actividades manifestado que muchas de las tareas asignadas son contradictorias, es decir no hay claridad en el desarrollo de las actividades que debe desempeñar el trabajador, y que no tienen libertad para realizar dichas actividades de una

manera más sencilla que no cause complicaciones o un gran esfuerzo para el cumplimiento de estas. Esto puede ser una posible causa de que la dimensión se encuentre en una situación desfavorable.

La dimensión de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de la comunicación centradas en cuestiones innecesarias y no en las cuestiones relevantes del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios. Esto quiere decir que los trabajadores no cuentan con la suficiente información de todas las actividades o planeaciones que se realizan desde los cargos superiores de la empresa.

La dimensión inseguridad sobre el empleo, se encuentra en una situación intermedia y su posible causa puede deberse a que muchos de los trabajadores no tienen claro cuál es el objetivo que deben cumplir en sus actividades y por lo tanto causa que haya aumento de incertidumbre o preocupación con su estabilidad laboral llegando a pensar que al no cumplir correctamente con sus actividades pueden llegar a ser despedidos, los puestos de trabajo mal definidos son causa objetiva de indefensión de los trabajadores frente a críticas de sus superiores o imposición de cambios no deseados en las tareas o condiciones de trabajo, es por ello que se hizo un análisis asociado al efecto de la pandemia en los trabajadores.

La crisis del COVID-19 es un factor que influyó en la estabilidad laboral en los trabajadores como también en las empresas u organizaciones, tanto en términos de reducción de la cantidad de empleos como de deterioro de su calidad. Por un lado, muchas empresas han reducido su demanda de empleados ante la paralización o disminución de su actividad económica. Por otro, muchos trabajadores no han podido desempeñar sus labores debido a las medidas de confinamiento, en especial aquellos cuyas labores no se pueden desempeñar a través de modalidades de teletrabajo, o que no tienen acceso a las tecnologías necesarias para ello, el impacto de la crisis desatada por el COVID-19 en el mercado de trabajo ha sido muy severo ya que muchas empresas y organizaciones se han visto obligadas a despedir personal con el objetivo de subsistir.

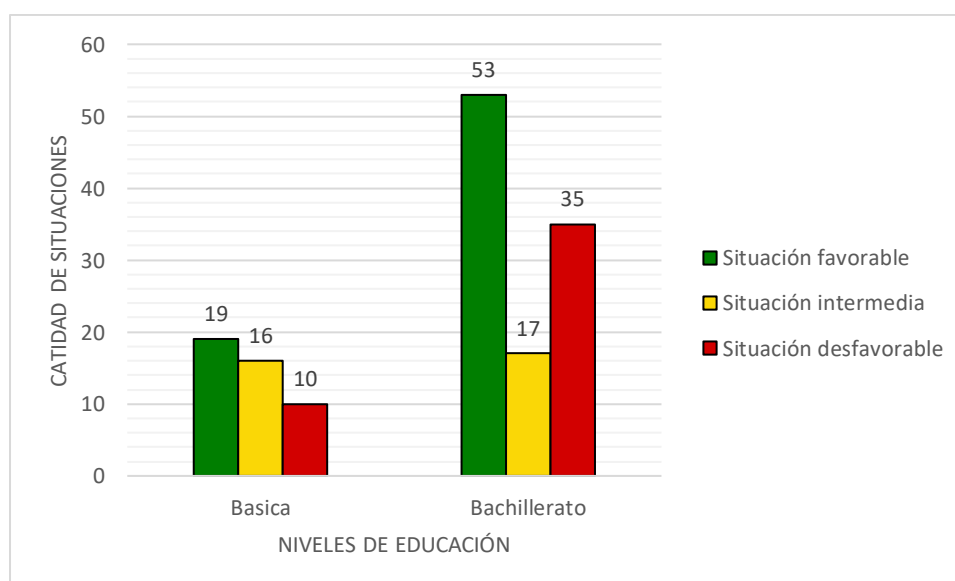
La dimensión influencia se encuentra en una situación intermedia, esta se presenta por tener un margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo ya sean las decisiones o métodos que los trabajadores crean convenientes al realizar sus actividades. La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial.

3.2.1 Análisis de los riesgos de situaciones por nivel de educación

Como se mencionó anteriormente, existen 2 niveles de educación en los que se encuentran los trabajadores encuestados que son bachillerato y educación básica. El 30% de los trabajadores tienen un nivel de educación básica. El otro grupo de trabajadores son aquellos que tienen educación de bachillerato y corresponden al 70%. Para este análisis se realizó la cuantificación de situaciones tanto para el grupo de educación básica como de bachillerato. En la figura 9 se ve que los trabajadores con nivel de bachillerato tienen más situaciones favorables, intermedias y desfavorables. Obviamente esto se da porque el grupo de trabajadores de bachillerato representa el 70% y el grupo de educación básica representa el 30%.

Figura 9

Cantidad de situaciones por nivel de educación

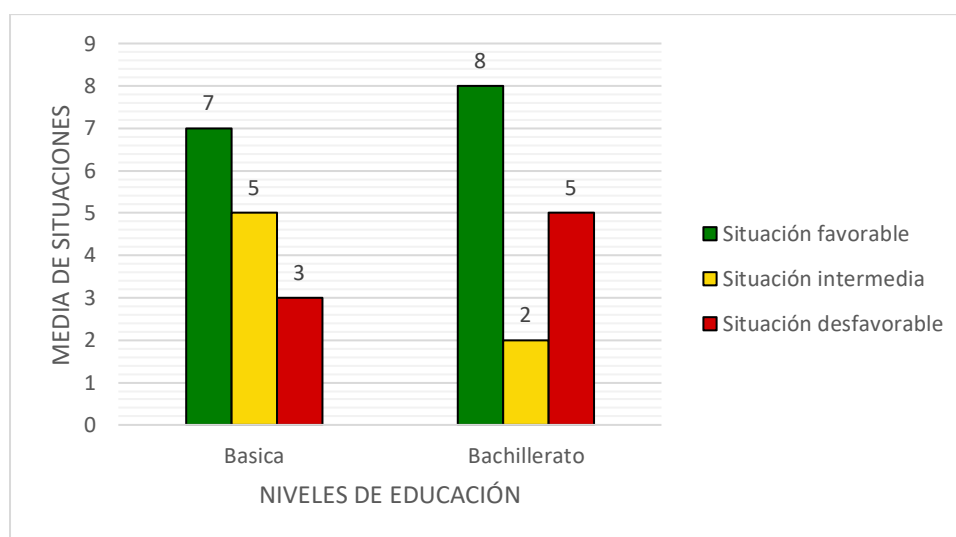


Nota. El gráfico representa la cantidad de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos niveles de educación.

Para un análisis general se procedió a determinar la media de cada situación en ambos niveles de educación. Esto se realizó dividiendo la cantidad total de cada situación para el número de trabajadores que conforma cada nivel de educación. En la figura 10 se observa que la media de situaciones favorables es mayor para los trabajadores con nivel de bachillerato; pero también tienen una media superior en situaciones desfavorables.

Figura 10

Media de situaciones por nivel de educación



Nota. El gráfico representa la media de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos niveles de educación.

Para determinar el nivel de correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson el cual tiene un rango de 0 a 1, donde 0 es un nivel de correlación bajo y 1 es un nivel de correlación alto. En este caso, la tabla 4 indica que la correlación con los niveles de educación es de 0,327. Esto indica que la situación de las dimensiones no depende en gran medida del nivel de educación. No obstante, en la figura 10 y en la tabla 4 se observa que la tendencia de cambio más notoria se da en la situación desfavorable.

Tabla 4

Correlación del nivel de educación

	Básica	Bachillerato
Situación favorable	6,3	7,6
Situación intermedia	5,3	2,4
Situación desfavorable	3,3	5,0

Coefficiente de correlación de Pearson	0,327
---	-------

Nota. La tabla indica la correlación de Pearson de los niveles de educación básica y bachillerato.

Las dimensiones que presentan cambios significativos en la situación desfavorable son: ritmo de trabajo, conflicto de rol, previsibilidad, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia y calidad del liderazgo. En cambio, las dimensiones que presentan cambios significativos en la situación intermedia son: exigencias cuantitativas e inseguridad sobre el empleo.

Identificadas las dimensiones que presentan situaciones desfavorables e intermedias con respecto al nivel de educación, se presenta a continuación una interpretación personal de las posibles causas de los resultados en base a investigaciones.

- **Exigencias cuantitativas:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se puede originar por la incorrecta medición de los tiempos o a la mala planificación. Por ende, el motivo de que esta dimensión esté en una situación puede deberse a que la asignación de tareas es irregular y a los trabajadores que tienen la educación de bachillerato se les asigna más tareas debido a que tienen más conocimientos para realizarlas.
- **Ritmo de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión comparte su origen con la dimensión de exigencias cuantitativas, pero hay que tener en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo. Por ende, el motivo de que esta dimensión se encuentra en una situación desfavorable es que, a mayor nivel de educación, mayor exigencia de ritmo de trabajo.
- **Conflicto de rol:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando un trabajador debe afrontar una tarea que le provoca contradicciones en el ámbito profesional o ético. Esta dimensión al igual que la anterior se encuentra en una situación desfavorable. Su causa puede ser que los trabajadores más instruidos tienen diferentes maneras de realizar las tareas por su experiencia

provocando contradicciones en el trabajo. Por ejemplo, realizar una actividad que afecte directamente a otra persona.

- **Previsibilidad:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información disminuyen la transparencia de la empresa. La falta de información a los trabajadores puede ser una causa de que esta dimensión este en una situación desfavorable. La información a trabajadores de bajo nivel de educación puede que sea escasa por lo que estos ignoran los cambios y decisiones que se toman en el trabajo.
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por las amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo. Esta dimensión se encuentra en una situación desfavorable, posiblemente porque los cambios repentinos de horarios y de salario se dan de forma arbitraria o puede que existan cambios no deseados de condiciones de trabajo.
- **Inseguridad sobre el empleo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por la inseguridad de la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad. La continuidad en su puesto de trabajo puede que sea un posible factor que ha llevado a esta dimensión estar en una situación intermedia, ya que el trabajador puede pensar que debido a sus estudios se ve limitado a encontrar otro trabajo.
- **Justicia:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión puede tener varios orígenes, pero hace más referencia a los procedimientos de trabajo para la solución de conflictos. La justicia debe ser equitativa y todos los trabajadores deben ser tratados por igual, pero en este caso parece que los trabajadores con cierto nivel de educación no son tratados de la misma forma.
- **Calidad del liderazgo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por los principios y procedimientos de gestión de personal. Por ende, una posible razón de que esta dimensión esté en una situación desfavorable es

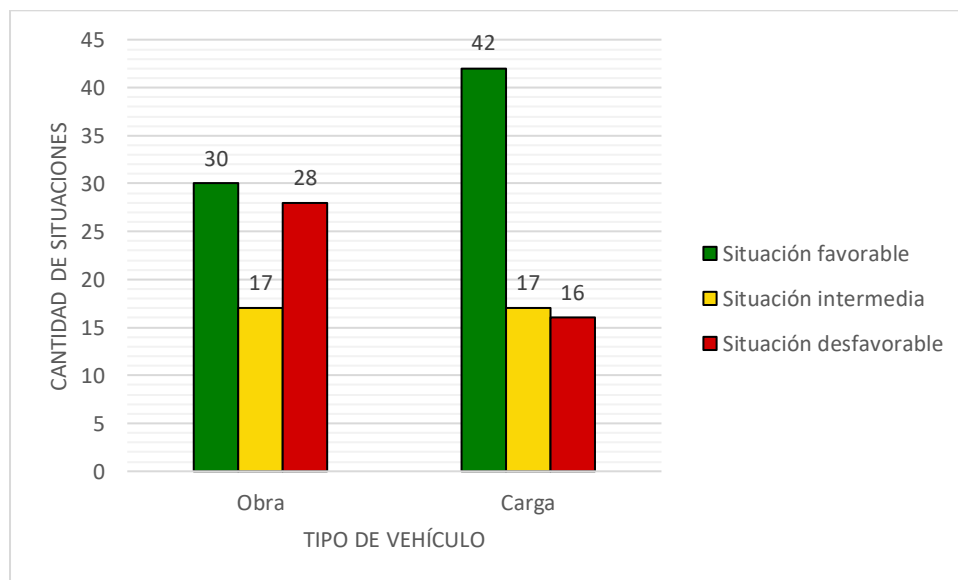
que hay poca interacción entre los trabajadores y su jefe; habiendo poca planificación y malas decisiones para la resolución de conflictos.

3.2.2 Análisis de los riesgos de situaciones por tipo de vehículo

Los resultados de los datos informan que existen 8 tipos de vehículos que son: excavadora, motoniveladora, retroexcavadora, rodillo, tanquero, tractor, tráiler y volqueta. El 30% de estos vehículos son para carga de material y el otro 70% pertenece a los vehículos de obras. Dentro de cada tipo de vehículo se encuentra un 50% de trabajadores. Para este análisis se realizó la cuantificación de situaciones tanto para el grupo de vehículos de obra como para el grupo de vehículos de carga. En la figura 11 se ve que los trabajadores que conducen vehículos de carga tienen más situaciones favorables. En cambio, los trabajadores que conducen vehículos de obras tienen más situaciones desfavorables. Esto puede deberse a la complejidad que tiene la operación de los vehículos de obra con respecto a los vehículos de carga.

Figura 11

Cantidad de situaciones por tipo de vehículo



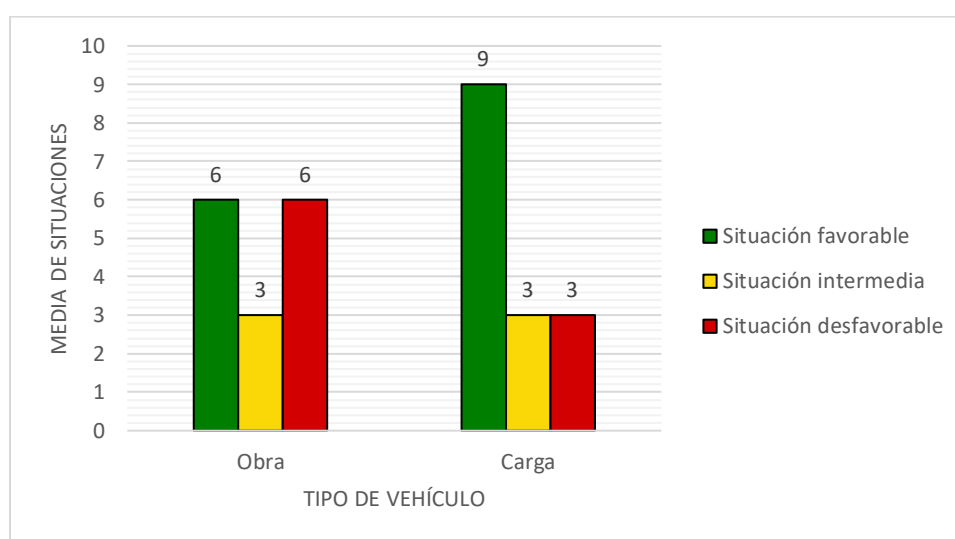
Nota. El gráfico representa la cantidad de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos tipos de vehículo.

Para un análisis general se procedió a determinar la media de cada situación en ambos los 2 grupos de tipos de vehículo. Esto se realizó dividiendo la cantidad total de cada

situación para el número de trabajadores que conforma cada grupo. En la figura 12 se observa que la media de situaciones favorables es mayor para los trabajadores que conducen vehículos de carga. Las situaciones desfavorables son mayores para los trabajadores que conducen vehículos de obras. De esta manera se comprueba los resultados de la figura anterior ya que las figuras 11 y 12 son casi iguales debido a que existe la misma cantidad de trabajadores por tipo de vehículo.

Figura 12

Media de situaciones por tipo de vehículo



Nota. El gráfico representa la media de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos tipos de vehículo.

En este caso, la tabla 5 indica que la correlación con tipos de vehículo es de 0,59. Esto indica que la situación de las dimensiones tiene una dependencia media del tipo de vehículo que conducen los trabajadores. En la figura 12 y en la tabla 5 se observa que la tendencia de cambio más notoria se da en las situaciones favorables y desfavorable ya que ambas tienen una diferencia de 2,4 puntos en la media.

Tabla 5*Correlación del tipo de vehículo*

	Obra	Carga
Situación favorable	6,0	8,4
Situación intermedia	3,4	3,4
Situación desfavorable	5,6	3,2
Coefficiente de correlación de Pearson	0,592	

Nota. La tabla indica la correlación de Pearson de los vehículos de obra y de carga.

Las dimensiones más frecuentes que se encuentran en una situación desfavorable son: ritmo de trabajo, conflicto de rol, previsibilidad e inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Las dimensiones que se encuentran una situación intermedia son: exigencias cuantitativas e inseguridad sobre el empleo.

Identificadas las dimensiones que presentan situaciones desfavorables e intermedias con respecto al tipo de vehículo, se presenta a continuación una interpretación personal de las posibles causas de los resultados en base a investigaciones.

- **Ritmo de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión comparte su origen con la dimensión de exigencias cuantitativas, pero hay que tener en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo. Los vehículos mencionados anteriormente exigen un gran esfuerzo. En los resultados obtenidos, los conductores de vehículos de obra pueden ser los que tengan mayor ritmo de trabajo.
- **Conflicto de rol:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando un trabajador de afrontar una tarea que le provoca contradicciones en el ámbito profesional o ético. Los usos de estos vehículos son diversos y pueden ser usados para beneficiar a una persona y al mismo tiempo desfavorecer a varias personas. Esto puede ser una posible causa de que los trabajadores sientan que hay contradicciones en la realización de tareas.

- **Previsibilidad:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información disminuyen la transparencia de la empresa. La comunicación debe ser clave en esta dimensión, pero al obtener los resultados anteriores es posible que la falta de comunicación hacia los trabajadores provoque que ellos no realicen sus tareas de forma eficiente.
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por las amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo. Como se mencionó anteriormente, estos vehículos pueden ser usados en distintas actividades y algunas de ellas se presentan de forma imprevista como por ejemplo la limpieza de vías tras un derrumbe. Esto causa que haya cambios de horarios en las actividades de los trabajadores.
- **Exigencias cuantitativas:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se puede originar por la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación. Un conductor requiere ciertas exigencias para el uso correcto de los vehículos mencionados provocando que haya acumulación de trabajo.
- **Inseguridad sobre el empleo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por la inseguridad de la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad. El cuidado de los vehículos de la empresa es un punto importante que los trabajadores tienen en cuenta y saben que de no hacerlo ponen en riesgo sus puestos de trabajo.

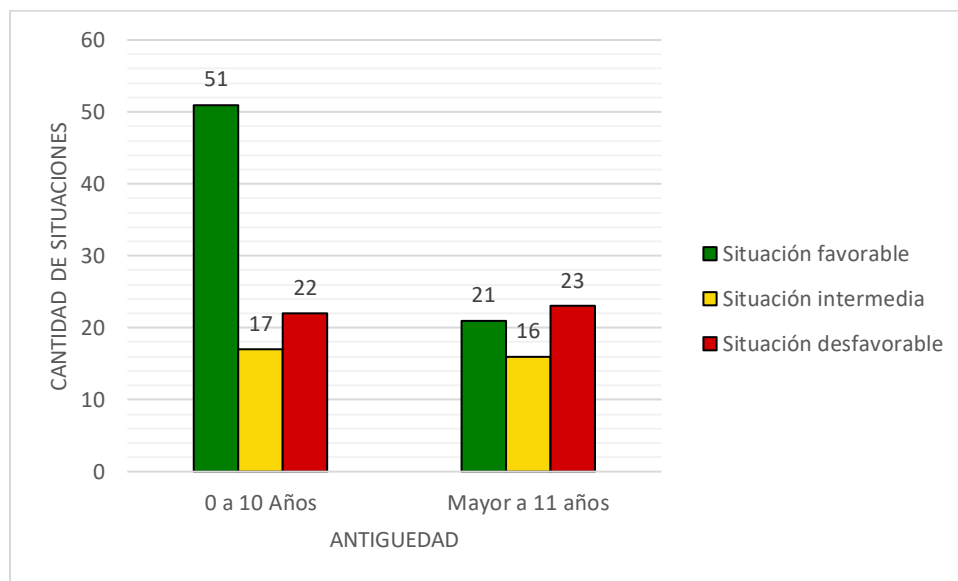
3.2.3 *Análisis de los riesgos de situaciones por antigüedad en el trabajo*

Los resultados de las encuestas informan que existen 4 grupos de trabajadores en diferentes rangos de antigüedad que son: de 0 a 2 años, de 3 a 10 años, de 11 a 20 años y mayor a 21 años. Para un mejor análisis se determinó 2 grupos de antigüedad: de 0 a 10 años y mayores a 11 años. El 60% de los trabajadores se encuentran en el grupo de antigüedad de 0 a 10 años. El otro grupo de trabajadores tienen una antigüedad mayor a 11

años y corresponden al 40%. Para este análisis se realizó la cuantificación de situaciones de ambos grupos. En la figura 13 se ve que los trabajadores con antigüedad de 0 a 10 años tienen más situaciones favorables, esto se da porque este grupo representa el 60% y el grupo de antigüedad mayor a 11 años representa el 40%.

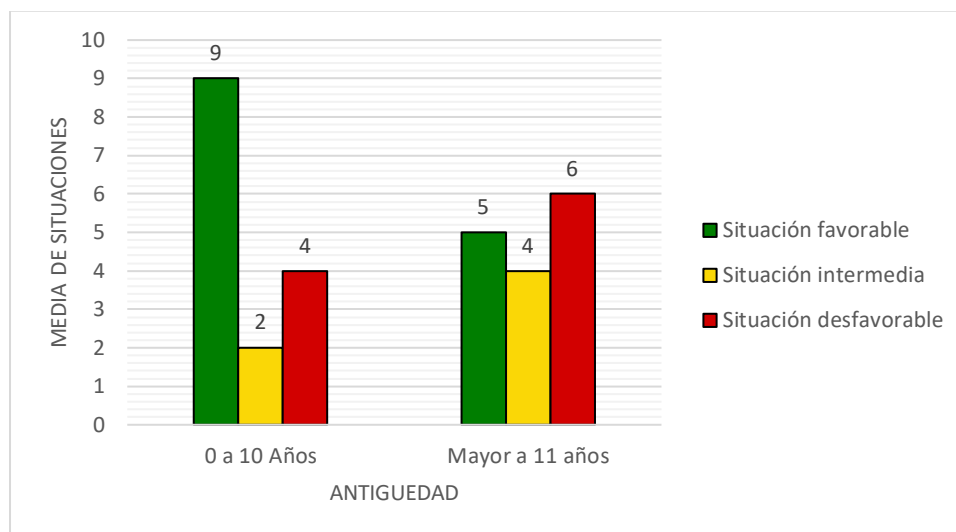
Figura 13

Cantidad de situaciones por antigüedad



Nota. El gráfico representa la cantidad de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos rangos de antigüedad.

Para un análisis general se procedió a determinar la media de cada situación en ambos los 2 grupos. Esto se realizó dividiendo la cantidad total de cada situación para el número de trabajadores que conforma cada grupo. En la figura 14 se observa que la media de situaciones favorables es mayor para los trabajadores que se encuentran en el rango de antigüedad de 0 a 10 años. Las situaciones desfavorables son mayores para los trabajadores que tienen un rango de antigüedad mayor a 11 años.

Figura 14*Media de situaciones por antigüedad*

Nota. El gráfico representa la media de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos rangos de antigüedad.

En este caso, la tabla 6 indica que la correlación de los rangos de antigüedad es de 0,37. Esto indica que la situación de las dimensiones no depende en gran medida del tiempo o la antigüedad de un trabajador en una empresa. No obstante, en la figura 14 y en la tabla 6 se observa que la tendencia de cambio más notoria se da en las situaciones favorable y desfavorable.

Tabla 6*Correlación de la antigüedad en el trabajo*

	0 a 10 Años	Mayor a 11 años
Situación favorable	8,5	5,3
Situación intermedia	2,8	4,0
Situación desfavorable	3,7	5,8
Coefficiente de correlación de Pearson	0,370	

Nota. La tabla indica la correlación de Pearson de los rangos de antigüedad de 0 a 10 años y mayor a 11 años.

Posteriormente, se procedió a determinar las dimensiones más frecuentes que se encuentran en una situación desfavorable, y estas son: ritmo de trabajo, conflicto de rol,

previsibilidad, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y calidad del liderazgo. Este mismo procedimiento se aplicó para las dimensiones que se encuentran en una situación intermedia siendo la más frecuente la dimensión de exigencias cuantitativas.

Identificadas las dimensiones que presentan situaciones desfavorables e intermedias con respecto a la antigüedad en el trabajo, se presenta a continuación una interpretación personal de las posibles causas de los resultados en base a investigaciones.

- **Ritmo de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión comparte su origen con la dimensión de exigencias cuantitativas, pero hay que tener en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo. El ritmo de trabajo puede que traiga más consecuencias a los trabajadores que tienen más antigüedad y esta relación se hace evidente porque las capacidades para realizar ciertas tareas no son las mismas en comparación con los trabajadores de menos antigüedad.
- **Conflicto de rol:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando un trabajador de afrontar una tarea que le provoca contradicciones en el ámbito profesional o ético. Un trabajador que tiene más antigüedad en su puesto de trabajo posee más experiencia por lo que tiene formas diferentes de realizar sus actividades. Esto puede provocar que haya conflictos con los trabajadores nuevos contradicciones en el trabajo en cuanto a la realización de tareas.
- **Previsibilidad:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información disminuyen la transparencia de la empresa. La información a los trabajadores puede que sea más frecuente para los que son recién ingresados. Sin embargo, sucede lo contrario con los trabajadores de más antigüedad. La razón de esto puede deberse a que no se considera importante informar a trabajadores con experiencia para el cumplimiento de sus actividades.

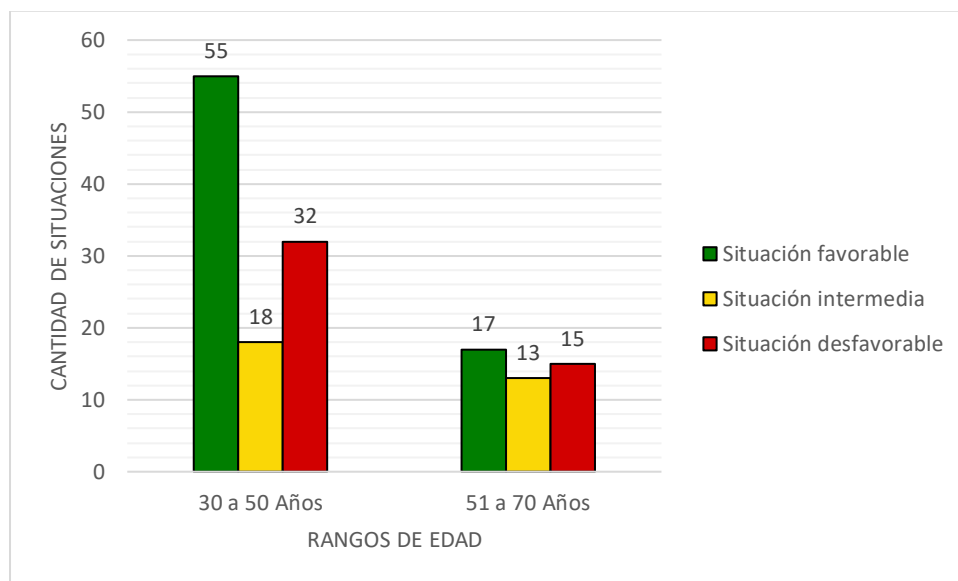
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por las amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo. El tiempo que un trabajador lleva trabajando en una empresa puede jugar un papel psicológico ya que la antigüedad puede ser un sinónimo de despido o jubilación del trabajador.
- **Calidad del liderazgo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por los principios y procedimientos de gestión de personal. Los trabajadores con más años en la empresa ocupan ciertos roles por lo que se pensaría que su forma de liderar sea acorde a su estilo de trabajo.
- **Exigencias cuantitativas:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se puede originar por la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación. Como se mencionó un trabajador con mayor antigüedad, tiene claro cómo se deben desempeñar los cargos, por ende, puede que se les exija más responsabilidades en sus tareas.

3.2.4 Análisis de los riesgos de situaciones por edad

Los resultados de los cuestionarios indican que hay una diversidad de edades en la que se encuentran los trabajadores. Para realizar el análisis se procedió a determinar 2 rangos de edad que son: de 30 a 50 años que corresponde al 70% de los trabajadores y de 51 a 70 años que corresponde al 30% de los trabajadores. Para este análisis se realizó la cuantificación de situaciones para ambos grupos. En la figura 15 se ve que los trabajadores que están en el rango de 30 a 50 años de edad tienen más situaciones favorables y desfavorables. Obviamente esto se da porque este grupo representa el 70% y el grupo de que está en el rango de 50 a 70 años representa el 30%.

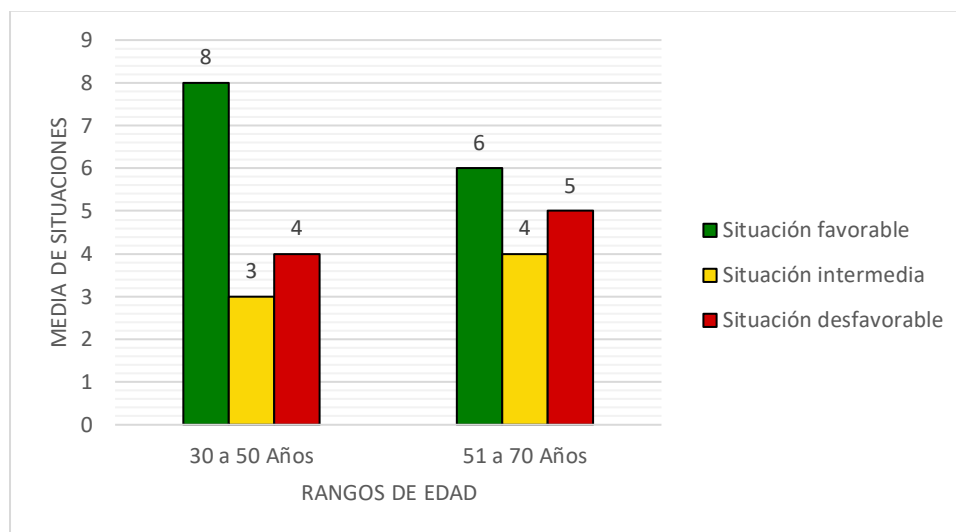
Figura 15

Cantidad de situaciones por edad



Nota. El gráfico representa la cantidad de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos rangos de edad.

Para un análisis general se procedió a determinar la media de cada situación en ambos grupos. Esto se realizó dividiendo la cantidad total de cada situación para el número de trabajadores que conforma cada grupo. En la figura 16 se observa que la media de situaciones favorables es mayor para los trabajadores que se encuentran en el rango de 30 a 50 años. Las situaciones desfavorables son mayores para los trabajadores que tienen un rango de 51 a 70 años.

Figura 16*Media de situaciones por edad*

Nota. El gráfico representa la media de situaciones favorables, intermedias y desfavorables para los dos rangos de edad.

En este caso, la tabla 7 indica que la correlación con rangos de edad es de 0,99. Esto indica que la situación de las dimensiones tiene una alta dependencia de la edad. En la figura 16 y en la tabla 7 se observa que la tendencia de cambio más notoria se da en la situación favorable. La situación desfavorable mantiene un balance en ambos rangos de edad.

Tabla 7*Correlación de rangos de edad*

	30 a 50 Años	51 a 70 Años
Situación favorable	7,9	5,7
Situación intermedia	2,6	4,3
Situación desfavorable	4,6	5,0
Coficiente de correlación de Pearson	0,990	

Nota. La tabla indica la correlación de Pearson de los rangos de edad de 30 a 50 años y de 51 a 70 años.

Las dimensiones que presentan cambios significativos en la situación desfavorable son: doble presencia, ritmo de trabajo, conflicto de rol, previsibilidad, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, inseguridad sobre el empleo, justicia y calidad del liderazgo. En

cambio, las dimensiones que presentan cambios significativos en la situación intermedia son: exigencias cuantitativas, doble presencia, influencia, claridad de rol y confianza vertical.

Identificadas las dimensiones que presentan situaciones desfavorables e intermedias con respecto a la edad, se presenta a continuación una interpretación personal de las posibles causas de los resultados en base a investigaciones.

- **Ritmo de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión comparte su origen con la dimensión de exigencias cuantitativas, pero hay que tener en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo. Una persona de avanzada edad no puede seguir el ritmo de trabajo de una persona joven. Esto provoca que su desempeño se vea afectado limitándose a cumplir ciertas tareas.
- **Conflicto de rol:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando un trabajador de afrontar una tarea que le provoca contradicciones en el ámbito profesional o ético. Al igual que la antigüedad, la edad avanzada puede demostrar que un trabajador tiene más experiencia, por lo que tiene diferentes ideas para realizar ciertas tareas.
- **Previsibilidad:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina cuando la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información disminuyen la transparencia de la empresa. La falta de información a estos trabajadores puede deberse a que los jefes de la empresa consideran limitar ciertas fuentes de información para trabajadores de avanzada edad.
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por las amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo. Esta característica afecta a trabajadores jóvenes y los de avanzada edad. Esto puede deberse a que se considera a los jóvenes inexpertos y a los de avanzada edad se los considera poco efectivos. Esto causa preocupación en cuanto a su duración en el trabajo.

- **Justicia:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión puede tener varios orígenes, pero hace más referencia a los procedimientos de trabajo para la solución de conflictos. El trato ético e igualitario puede verse afectado al tratar a trabajadores de distintas edades. En este caso vemos que el trato justo para los trabajadores de mayor edad es desfavorable.
- **Calidad del liderazgo:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se origina por los principios y procedimientos de gestión de personal. La edad de los trabajadores puede influir en las decisiones e ideas que los trabajadores tienen para liderar. Esto puede ser la consecuencia de que los resultados muestran inconformidad en esta dimensión.
- **Exigencias cuantitativas:** Según la información de CoPsoQ-istas21 (2015), esta dimensión se puede originar por la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación. La exigencia para los trabajadores de avanzada edad debe ser mínima, en este caso se ve que no se cumple en totalidad.

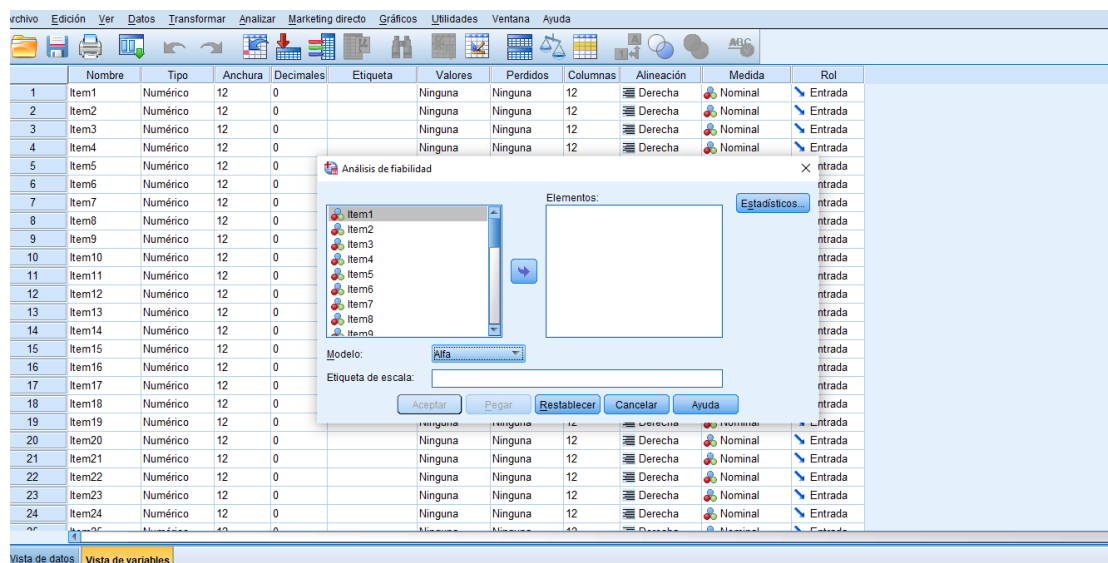
3.3 Resultados de confiabilidad del cuestionario

La correlación que se hizo entre los resultados de los cuestionarios y sus diferentes parámetros nos indica que el nivel de satisfacción de los trabajadores con su trabajo varía en ciertas áreas donde unas pasan de estados intermedios a desfavorables y viceversa. Esto conlleva a determinar la confiabilidad del cuestionario. Para ello se utilizó el método del alfa de Cronbach que se basa en el promedio de las correlaciones entre los ítems (García-Bellido et al., 2010).

Para aplicar este método se exportó los datos obtenidos al software "SPSS" (figura 17) el cual cuenta con la herramienta de análisis de fiabilidad.

Figura 17

Datos exportados al software SPSS



Nota. La imagen muestra los datos de los ítems exportados para el cálculo del alfa de Cronbach.

A través del software se usó el análisis de fiabilidad a través del método alfa de Cronbach. De esta manera se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 8

Resultado de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.253	30

Nota. La tabla indica el alfa de Cronbach de los ítems.

En la tabla 8 se puede observar que el resultado de fiabilidad del cuestionario es de 0.253. El método del alfa de Cronbach considera que el valor máximo para considerar un cuestionario fiable es de 1, y el valor medio es de 0.8 (García-Bellido et al., 2010). En este caso el resultado obtenido está por debajo de los valores mencionados considerando poca fiabilidad en cuanto a los resultados del cuestionario. La posible causa de este resultado puede ser que en algunos ítems la valoración es casi continua, es decir no son resultados discriminantes que se puedan usar en este método.

3.4 Propuestas de control frente a los riesgos en situaciones desfavorables e intermedios

El análisis de resultados nos permitió identificar que las dimensiones con más notoriedad en situaciones intermedios y desfavorables son: exigencias cuantitativas, influencia, inseguridad sobre el empleo, conflicto de rol, previsibilidad. Es por ello por lo que se creó un programa de intervención a los riesgos psicosociales en situaciones desfavorables e intermedios mencionadas anteriormente. A continuación, se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 9

Programa de intervención a los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado del GAD Calvas

Matriz exposición, origen y medidas preventiva			
Exposición	Resultados que orientan el origen de la exposición	Origen de la exposición	Medidas preventivas
Exigencias Cuantitativas	Situación Intermedia	Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial.	Realizar una planificación y programación como base de la asignación de tareas, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo pueden suponer elementos que faciliten la mejora de estas exigencias.
Influencia	Situación Intermedia	Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir,	Proporcionar a los trabajadores la libertad y participación en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, con los métodos de trabajo, con el orden de las tareas, el control de calidad y el

		con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía.	ritmo y los tiempos de trabajo.
Ritmo de Trabajo	Situación Intermedia	Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes...).	Establecer un horario para que los trabajadores cumplan con sus actividades de acuerdo con su puesto de trabajo.
Sentido de Trabajo	Situación Intermedia	Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas y la visualización de su contribución al producto o servicio final.	La organización debe aplicar las actividades que el conductor este apto para realizar de acuerdo con su puesto de trabajo.
Claridad de Rol	Situación Intermedia	Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de	Definición de puestos de trabajo, descripción de tareas y objetivos, incluyendo el nivel de autonomía.

		los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, Compañeros y compañeras).	
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Situación Intermedia	Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio.	Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas las suficientes oportunidades para que éstas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo, el control sobre los cambios de las condiciones de trabajo
Inseguridad sobre el empleo	Situación Intermedia	Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el	Proveer a los conductores las suficientes oportunidades para que tengan control sobre sus actividades y evitar

		mercado laboral de residencia.	sanciones que afecten a su trabajo,
Confianza vertical	Situación Intermedia	Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.	Realizar reuniones con el objetivo de informar a la plantilla de los diferentes procesos que se realizan en la organización.
Justicia	Situación Intermedia	Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.	Brindar a todos los trabajadores de manera justa
Calidad del liderazgo	Situación Intermedia	Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.	Es necesaria la existencia de directrices explícitas claras sobre la política de la empresa en relación con la gestión de recursos humanos y, especialmente, sobre aquellas conductas y actitudes que serán consideradas intolerables
Conflicto de rol	Situación Desfavorable	Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en	Crear estrategias de formación y de protección al trabajador para que las actividades que realicen sean de acuerdo con su puesto de trabajo.

		desacuerdo o le supongan conflictos éticos.	
Previsibilidad	Situación Desfavorable	La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las comunicaciones centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.	Crear herramientas de comunicación en la organización de la empresa, donde los trabajadores sean tomados en cuenta en decisiones que pueden afectar en su trabajo, por otro lado, se pueden realizar encuestas para que los trabajadores opinen y den su punto de vista ante los posibles cambios dentro de la empresa.

¿Qué se hace?

Usando cuestionarios físicos y o en línea se recogerán los datos más relevantes de las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.	Aquí se tomarán los datos más relevantes de cada una de las preguntas del cuestionario que están asociadas a cada una de las 15 dimensiones psicosociales en situación desfavorable.	Se realizará un diálogo con el grupo de trabajo para establecer las características de la organización del trabajo que son métodos, jornadas de trabajo, procedimientos, etc.	Se realizará una charla para proponer medidas preventivas que ayuden a reducir los factores de riesgos psicosociales identificados.
---	--	---	---

¿Quién y cómo se hace?

Primero se almacenarán todos los datos relacionados con las 15 dimensiones de riesgo psicosociales.	A través de los datos tomados por los cuestionarios, el grupo de trabajo creado aportará con experiencias de trabajo dentro de la empresa. De esta manera se propondrán medidas preventivas
---	---

Estos datos serán elaborados por una persona asignada al puesto de técnico de prevención. que serán analizadas y se buscará la manera de ponerlas en marcha.

Nota. La tabla indica las propuestas para la intervención de riesgos psicosociales definiendo los orígenes y medidas para las dimensiones establecidas.

Conclusiones

En el desarrollo del trabajo de titulación se pudo lograr evaluar y determinar las propuestas de control a los riesgos psicosociales que afectan a los conductores de transporte pesado del GAD Calvas, ya que así se pudo evidenciar como estos afectan su desempeño laboral y de igual manera las afecciones en la salud de los conductores.

Se realizó un estudio preliminar en la organización de la empresa, permitiendo recolectar datos generales de las diferentes actividades que cumplen los conductores de transporte pesado.

El cuestionario se realizó de manera anónima y confidencial a los 10 trabajadores, de esta manera se pudo identificar los factores de riesgos psicosociales y evaluar los resultados de forma general en cada una de las dimensiones.

Se elaboraron propuestas de control de riesgos psicosociales una vez identificados y evaluados en el entorno de trabajo, el programa de intervención muestra de manera detallada los pasos a seguir para prevenir los factores de riesgo psicosocial.

En los datos generales obtenidos se identificó que las dimensiones se encuentran en un 67% de situaciones intermedias y el 13% de situaciones desfavorables, concluyendo que la mayoría de las dimensiones de trabajo en la que se encuentran los conductores encuestados no son las adecuadas.

La influencia que ejercen las características establecidas en la correlación depende en gran medida del número de trabajadores que se encuentran dentro de cada grupo, por ello se debe establecer una media general de los resultados para que el análisis de situaciones sea más equitativo y determinar la correlación de cada característica.

Recomendaciones

Identificar previamente los riesgos psicosociales con la finalidad de comprender sus causas y efectos en los trabajadores para realizar la evaluación de resultados de una manera más concreta.

Transcribir los datos recolectados en una tabla de Excel, ya que esta herramienta nos permitirá exportar posteriormente los datos al software SPSS.

El cuestionario debe ser explicado correctamente antes de su aplicación, esto con el objetivo de obtener respuestas concretas para el posterior análisis de resultados.

Definir las posibles causas de los riesgos psicosociales que se encuentran en situaciones intermedias y desfavorables, con el objetivo de determinar los efectos que pueden presentarse al no dar solución a estas situaciones.

Determinar los factores que pueden ayudar a los trabajadores para poder desempeñar sus actividades laborales aumentando sus estados de favorabilidad.

Para un mejor análisis y obtención de resultados, se recomienda aplicar el cuestionario a una muestra de trabajadores más grande.

Referencias

- ACHS. (2019, 8 febrero). ¿Qué son los riesgos psicosociales? <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Alcocer, J. (2010). ELABORACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA E.E.R.S.A. – CENTRAL DE GENERACIÓN HIDRÁULICA ALAO. ESPOCH. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/950/1/85T00168%20pdf>
- Analuisa, J. (2020). Pirámide de Kelsen. Issuu. https://issuu.com/johanna_24/docs/piramide_de_kelsen.docx
- Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Cegesti. https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Alcocer, J. (2010b). ELABORACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA E.E.R.S.A. – CENTRAL DE GENERACIÓN HIDRÁULICA ALAO. ESPOCH. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/950/1/85T00168%20pdf>
- Cruzfirm. (2019, 13 abril). Los tipos de accidentes de trabajo más comunes. Cruz & Associates. <https://cruzfirm.com/es/areas-de-practica/accidente-de-trabajo/tipos-de-accidentes-de-trabajo-comunes/>
- Chavez, D. F. (2019). ACCIÓN CORRECTIVA EN ACTOS Y CONDICIONES SUBESTÁNDAR. repositorio. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12256/Chavez_Ruiz_Diego_Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, E. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Repositorio. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calle, J. P. (2020). 3 consejos para identificar riesgos. Pirani. <https://www.piranirisk.com/es/blog/3-consejos-para-identificar-riesgos>
- Díaz-Bravo, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Scielo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-

50572013000300009#: %7E:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica, al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial.

Estevan, L. (2001). DIALNET. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386447>

Enfermería, M. R. Y. (2020, 21 agosto). Carga de trabajo como riesgo psicosocial. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. <https://revistamedica.com/carga-de-trabajo-riesgo-psicosocial/>

El grupo de discusión - Técnicas de Investigación Social. (2010). Sites google. <https://sites.google.com/site/tecninvestigacionsocial/temas-y-contenidos/tema-4-las-tecnicas-estructurales-entrevista-grupo-de-discusion-observacion-y-biografia/el-grupo-de-discusion>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2010). Condiciones de trabajo y salud | ISTAS. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#: %7E:text=Se%20entiende%20como%20condiciones%20de,organizaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2010). Condiciones de trabajo y salud | ISTAS. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#: %7E:text=Se%20entiende%20como%20condiciones%20de,organizaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>

Jhayya, R. (2015). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito. REPOSITARIO. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1582/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>

Jiménez, D. (2014, 21 julio). Base Legal-2019. gobierno calvas. <https://www.gobiernocalvas.gob.ec/index.php/municipio#: %7E:text=Planificar%2C%20gestionar%2C%20coordinar%2C%20supervisar,calidad%20y%20de%20realizaci%C3%B3n%20humana%2C>

- Jiménez, M. B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. SCIELO. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Mientras%20que%20los%20factores%20de,de%20generar%20consecuencias%20principalmente%20graves.
- Morán, M. (2018). Evaluación de la carga de trabajo y demandas psicológicas en el personal de Desminado Humanitario del Ejército Ecuatoriano en el año 2017. UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2774/3/Evaluacion%20de%20carga%20de%20trabajo%20y%20demanda%20psicologica%20en%20el%20personal%20de%20Desminado%20Humanitario%20del%20.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). Violencia en el trabajo - Portal INSST - INSST. Portal INSST. <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>
- Moncada, S. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Copsoq istas21. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Mendoza, J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. Eprints. <http://eprints.uanl.mx/12508/1/A2.pdf>
- Moncada, S., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2015). Tu trabajo. . . ¿te expone a riesgos psicosociales? CoPsoQ-istas21. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/COPSOQ%20Istas21%20Versi%C3%B3n%20%20sensibilizaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/COPSOQ%20Istas21%20Versi%C3%B3n%20%20sensibilizaci%C3%B3n%20(1).pdf)
- Nogareda, C. (2000). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. insst. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49
- QuestionPro, C. (2018, 18 julio). ¿Cuál es la importancia de las encuestas para las empresas? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-las-encuestas-para-empresas/>
- Reyes, J. R. (2013). Diseño conceptual de un Sistema Experto Informático, como herramienta de apoyo en el proceso de elaboración de nuevas leyes, procedimientos, normas y reglamentos en el Ecuador. repositorio.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3189/1/T1171-MGD-Reyes-Dise%C3%B1o.pdf>

Romero, S. (2021, 17 mayo). 7 tipos de riesgos laborales que existen y cómo prevenirlos. Portal de la coordinación empresarial. <https://www.coordinacionempresarial.com/tipos-de-riesgos-laborales/>

Romero, L. (2020). Elegir el método de investigación adecuado. Comunicar. Escuela de Autores. <https://www.revistacomunicar.com/wp/escuela-de-autores/elegir-el-metodo-de-investigacion-adecuado/>

Sauter, S. (2010). FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACION. insst. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3>

Unologista. (2017). Riesgos Laborales del Conductor. uno logística. <https://www.unologista.org/wp-content/uploads/FolletoConductordef.pdf>

Vidal, M. (2010). EL MOBBING EN EL TRABAJO. SU PROBLEMÁTICA. Bioeticacs. https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

Zambrano, E. (2014). Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa ECONOFARM S.A de Guayaquil. dspace. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10057/1/UPS-GT000821.pdf>

Apéndice

APÉNDICE I

**Cuestionario para evaluar a los conductores de transporte pesado
Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores
Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para su uso en el
estado español
Versión 2, 2014**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
Titulación de Ingeniería Industrial

Prevención de los riesgos psicosociales en los conductores de transporte pesado del
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Calvas

Cuestionario para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en el trabajo

Estimado profesional:

El siguiente cuestionario tiene como propósito recabar información para identificar los riesgos psicosociales dentro de su lugar de trabajo, por lo que pido su colaboración y sinceridad respondiendo cada una de las preguntas del cuestionario. Sus respuestas me ayudarán a identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales, y así poder elaborar propuestas de control las cuales serán publicadas en mi trabajo de titulación.

Desde ya le agradezco su colaboración; atentamente David Alejandro Jiménez Gonzaga, estudiante de la carrera de Ingeniería Industrial de la UTPL.

CARIAMANGA - ECUADOR
2021

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales.
2. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.
3. Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.
4. La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas.
5. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tiene que señalar con una **"X"** la respuesta que considere que describe mejor su situación, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccione nuevamente la respuesta. Si tiene más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación con la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.
6. 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.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Instrucciones para completar el cuestionario:

8. La respuesta del cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales.
9. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.
10. Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.
11. La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso le pedimos que responda sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y siga las instrucciones de cada una de ellas.
12. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tiene que señalar con una **"X"** la respuesta que considere que describe mejor su situación, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccione nuevamente la respuesta. Si tiene más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación con la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.
13. 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.
14. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Datos Generales

Fecha:				
Lugar de Nacimiento:				
Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Conductor		Técnico/ Tecnológico	
	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato		Otro	
Tipo de vehículo que conduce:	Volqueta		Retroexcavadora	
	Tanquero		Rodillo	
	Excavadora		Tráiler	
	Motoniveladora		Otro	
Actividad que realiza:				
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
	3-10 años		Igual o superior a 21	
	16-24 años		44-52 años	

Edad del trabajador servidor:	25-34 años		53-61 años			
	35-43 años		Igual o superior a 62			
	Indígena		Afro ecuatoriano: –			
Autoidentificación étnica:	Mestizo/a:		Blanco/a:			
	Montubio/a:					
NR	Ítem	¿Con qué frecuencia...?				
		Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?					
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?					
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					

8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?					
Suma de puntos de la dimensión					Puntos	
NR	Ítem	¿En qué medida...?				
		En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
13	¿Tus tareas tienen sentido?					
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
Suma de puntos de la dimensión					Puntos	
NR	Ítem	¿En qué medida...?				
		En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					

17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
18	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?					
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos?					
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
Suma de puntos de la dimensión						Puntos
NR	Ítem	En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ...:				
		En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21	si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
22	si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?					
23	si te despiden o no te renuevan el contrato?					
24	lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
Suma de puntos de la dimensión						Puntos
NR	Ítem	¿En qué medida...?				

		En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?					
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?					
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?					
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?					
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					
Suma de puntos de la dimensión						Puntos

APÉNDICE II

**Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo
Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores
Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para su uso en el
estado español
Versión 2, 2014**

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge 1 sola RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ...:	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el con- trato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0