



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

TRABAJO DE FIN DE CARRERA TITULADO

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
CONDUCTORES DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO
HEAVYDYCAP CIA. LTDA. EN EL 2022**

REALIZADO POR:

JENNIFFER JUDITH YÁNEZ SANTAMARÍA

DIRECTOR DE PROYECTO:

MSC. CLAUDIA VARELA

COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO, 3 DE AGOSTO DEL 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Jenniffer Judith Yánez Santamaría, con cédula de ciudadanía N° 172726030-7, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



.....
Jenniffer Judith Yánez Santamaría
C.I. 172726030-7

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado:

**EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
CONDUCTORES DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO
HEAVYDYCAP CIA. LTDA. EN EL 2022**

Realizado por:

JENNIFFER JUDITH YÁNEZ SANTAMARÍA

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por la profesora

MSC. CLAUDIA VARELA

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



.....

**MSC. CLAUDIA VARELA
DIRECTORA DE TESIS**

**DECLARATORIA DE LOS PROFESORES
INFORMANTES**

Los profesores informantes:

MSC. Aimée Villaret Serpa

MSC. Alfonsina Vásconez

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa Oral ante el tribunal examinador.



.....

MSC. Aimée Villaret Serpa



.....

MSC. Alfonsina Vásconez

DEDICATORIA

A Dios, quien me ha dado fuerzas y valentía para salir adelante. A mi familia, quienes fueron mi pilar de apoyo para este logro profesional.

AGRADECIMIENTOS

A todos mis docentes por impartir su valioso conocimiento, creando un futuro profesional con bases sólidas y ética profesional.

A todos mis amigos y familiares, quienes con su granito de arena me motivaban en la elaboración de mi proyecto de titulación y se preocuparon por el avance de este.

A mi tutora de tesis y lectoras por su comprensión y paciencia al momento de las revisiones, seguimiento y guía del proyecto.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	3
DECLARATORIA DEL DIRECTOR	4
DECLARATORIA DE LOS PROFESORES INFORMANTES.....	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTOS	7
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	8
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE FIGURAS.....	11
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1.1 EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1.1.1 DIAGNÓSTICO.....	16
1.1.1.2 PRONÓSTICO.....	19
1.1.1.3 CONTROL DE PRONÓSTICO	19
1.1.2 OBJETIVO GENERAL.....	19
1.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.1.4 JUSTIFICACIÓN.....	20
1.2 MARCO TEÓRICO	22
1.2.1 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA	22
1.2.2 ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA	24
1.2.3 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES	27
CAPÍTULO II. MÉTODO	29
2.1 NIVEL DE ESTUDIO	29
2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	29
2.3 MÉTODO.....	29

2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	30
2.5 SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	30
2.5.1 INSTRUMENTO FPSICO 4.0	30
2.5.2 CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLBERG GHQ12	37
CAPÍTULO III. RESULTADOS	39
3.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
3.1.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
3.1.1.1 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FPSICO 4.0.....	42
3.1.1.2 PRIORIZACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	43
3.1.1.4 TIEMPO DE TRABAJO (TT).....	43
3.1.1.5 CARGA DE TRABAJO (CT)	46
3.1.1.5 PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN (PS)	50
3.1.1.6 RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	55
3.1.1.7 RESULTADOS CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL GOLDBERG GHQ-12 60	60
3.2 APLICACIÓN PRACTICA.....	66
3.2.1 PRIORIZACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	66
CAPITULO IV. DISCUSIÓN.....	71
4.1 CONCLUSIONES.....	71
4.2 RECOMENDACIONES.....	75
ANEXOS	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

INDICE DE TABLAS

TABLA 1.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INSST VS COX Y GRIFFITHS.	24
TABLA 1.2. CONSECUENCIAS DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	26
TABLA 1.3. VARIABLES INTERVINIENTES	27
TABLA 1.4. VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES.....	28
TABLA 2.1. EVALUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (TT).....	31
TABLA 2.2. EVALUACIÓN DE AUTONOMÍA TEMPORAL.....	32
TABLA 2.3. EVALUACIÓN DE AUTONOMÍA DECISIONAL	32
TABLA 2.4. EVALUACIÓN DE CARGA DE TRABAJO (CT).....	33
TABLA 2.5. EVALUACIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	34
TABLA 2.6. EVALUACIÓN DE VARIEDAD DE CONTENIDO (VC).....	34
TABLA 2.7. EVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN (PS)	35
TABLA 2.8. EVALUACIÓN DE INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN	36
TABLA 2.9. EVALUACIÓN DESEMPEÑO DEL ROL	36
TABLA 2.10. EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES Y APOYO SOCIAL	37
TABLA 3.1. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	39
TABLA 3.2. DISTRIBUCIÓN POR EDAD	40
TABLA 3.3. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL	40
TABLA 3.4. DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD	41
TABLA 3.5. DISTRIBUCIÓN POR TURNO DE TRABAJO	41
TABLA 3.6. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRIORIZADOS POR NIVEL DE RIESGO....	43
TABLA 3.7. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRIORIZADOS EN NIVEL DE RIESGO ELEVADO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 3.8. PLAN DE ACCIÓN DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO HEAVYDYCAP CÍA. LTDA.....	67
TABLA 3.8. PLAN DE ACCIÓN DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO HEAVYDYCAP CÍA. LTDA.....	68

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 3.1. VALORACIÓN RESUMEN DE LA EXPOSICIÓN	42
FIGURA 3.2. VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO.....	44
FIGURA 3.3. PREGUNTA 1. ¿TRABAJAS LOS SÁBADOS?	44
FIGURA 3.4. PREGUNTA 2. ¿TRABAJAS LOS DOMINGOS Y FESTIVOS?.....	45
FIGURA 3.5. PREGUNTA 5. ¿DISPONES DE AL MENOS 48 HORAS CONSECUTIVAS DE DESCANSO EN EL TRANSCURSO DE UNA SEMANA (7 DÍAS CONSECUTIVOS)?	45
FIGURA 3.6. PREGUNTA 6. ¿TU HORARIO LABORAL TE PERMITE COMPAGINAR TU TIEMPO LIBRE (VACACIONES, DÍAS LIBRES, HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA) CON LOS DE TU FAMILIA Y AMIGOS?	46
FIGURA 3.7. CARGA DE TRABAJO	46
FIGURA 3.8. PREGUNTA 23. ¿EL TIEMPO QUE DISPONES PARA REALIZAR TU TRABAJO ES SUFICIENTE Y ADECUADO?.....	47
FIGURA 3.9. PREGUNTA 24. ¿LA EJECUCIÓN DE TU TAREA TE IMPONE TRABAJAR CON RAPIDEZ?.....	47
FIGURA 3.10. PREGUNTA 25. ¿CON QUE FRECUENCIA DEBES ACELERAR TU RITMO DE TRABAJO?.....	48
FIGURA 3.11. PREGUNTA 21. A LO LARGO DE LA JORNADA ¿CUÁNTO TIEMPO DEBES MANTENER UNA EXCLUSIVA ATENCIÓN EN TU TRABAJO?.....	48
FIGURA 3.12. PREGUNTA 22. EN GENERAL ¿CÓMO CONSIDERAS LA ATENCIÓN QUE DEBES MANTENER PARA REALIZAR TU TRABAJO?	49
FIGURA 3.13. PREGUNTA 27. ¿DEBES ATENDER A VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO? ...	49
FIGURA 3.14. PREGUNTA 32. ¿LA CANTIDAD DE TRABAJO SUELE SER IRREGULAR E IMPREVISIBLE?.....	49
FIGURA 3.15. PREGUNTA 4. ¿CON QUE FRECUENCIA TIENES QUE TRABAJAR MÁS DEL HORARIO HABITUAL, HACER HORAS EXTRA O LLEVARTE EL TRABAJO A CASA?.....	50
FIGURA 3.16. PREGUNTA 26. EN GENERAL LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE TIENES ES:...	50
FIGURA 3.17. PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN.....	51
FIGURA 3.18. PREGUNTA 11A. QUÉ NIVEL DE PARTICIPACIÓN TIENES EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO: INTRODUCCIÓN DE CAMBIOS EN LOS EQUIPOS Y MATERIALES.....	51

FIGURA 3.19. PREGUNTA 11B. QUÉ NIVEL DE PARTICIPACIÓN TIENES EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO: INTRODUCCIÓN DE CAMBIOS EN LOS EQUIPOS Y MATERIALES.....	52
FIGURA 3.20. PREGUNTA 11F. QUÉ NIVEL DE PARTICIPACIÓN TIENES EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO: CONTRATACIÓN O INCORPORACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS.....	52
FIGURA 3.21. PREGUNTA 11G. QUÉ NIVEL DE PARTICIPACIÓN TIENES EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO: ELABORACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.	53
FIGURA 3.22. PREGUNTA 12B. ¿CÓMO VALORAS LA SUPERVISIÓN QUE TU RESPONSABLE INMEDIATO EJERCE SOBRE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO? LA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO.....	53
FIGURA 3.23. PREGUNTA 12C. ¿CÓMO VALORAS LA SUPERVISIÓN QUE TU RESPONSABLE INMEDIATO EJERCE SOBRE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO? EL RITMO DE TRABAJO.....	54
FIGURA 3.24. PREGUNTA 12D. ¿CÓMO VALORAS LA SUPERVISIÓN QUE TU RESPONSABLE INMEDIATO EJERCE SOBRE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE TU TRABAJO? LA CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO.	54
FIGURA 3.25. RELACIONES Y APOYO SOCIAL	55
FIGURA 3.26. PREGUNTA 16A. SI TIENES QUE REALIZAR UN TRABAJO DELICADO O COMPLICADO Y DESEAS AYUDA O APOYO, PUEDES CONTAR CON: TUS SUPERIORES.....	56
FIGURA 3.27. PREGUNTA 16B. SI TIENES QUE REALIZAR UN TRABAJO DELICADO O COMPLICADO Y DESEAS AYUDA O APOYO, PUEDES CONTAR CON: COMPAÑEROS.....	56
FIGURA 3.28. PREGUNTA 17. ¿CÓMO CONSIDERAS QUE SON LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBES TRABAJAR?	57
FIGURA 3.29. PREGUNTA 18A. ¿CÓMO CONSIDERAS QUE SON LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBES TRABAJAR?	57
FIGURA 3.30. PREGUNTA 18B. CON QUE FRECUENCIA SE PRODUCEN EN TU TRABAJO: LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA FÍSICA.....	58
FIGURA 3.31. PREGUNTA 18C. CON QUE FRECUENCIA SE PRODUCEN EN TU TRABAJO: LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA (AMENAZAS, INSULTOS, HACER EL VACÍO, DESCALIFICACIONES PERSONALES...).....	58
FIGURA 3.32. PREGUNTA 18D. CON QUE FRECUENCIA SE PRODUCEN EN TU TRABAJO: LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL	59
FIGURA 3.33. PREGUNTA 18A. ¿CÓMO CONSIDERAS QUE SON LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBES TRABAJAR?	59

FIGURA 3.34. PREGUNTA 20. EN TU ENTORNO LABORAL TE SIENTES DISCRIMINADO (POR RAZONES DE EDAD, ¿SEXO, RELIGIÓN, RAZA, FORMACIÓN, CATEGORÍA...)?	60
FIGURA 3.35. PREGUNTA 1. ¿HA PODIDO CONCENTRARSE BIEN EN LO QUE HACE?	60
FIGURA 3.36. PREGUNTA 2. ¿SUS PREOCUPACIONES LE HAN HECHO PERDER MUCHO EL SUEÑO?	61
FIGURA 3.37. PREGUNTA 3. ¿HA SENTIDO QUE ESTÁ DESEMPEÑANDO UN PAPEL ÚTIL EN LA VIDA?	61
FIGURA 3.38. PREGUNTA 4. ¿SE HA SENTIDO CAPAZ DE TOMAR DECISIONES?.....	62
FIGURA 3.39. PREGUNTA 5. ¿SE HA SENTIDO CONSTANTEMENTE AGOBIADO Y EN TENSIÓN?.....	62
FIGURA 3.40. PREGUNTA 6. ¿HA SENTIDO QUE NO PUEDE SUPERAR SUS DIFICULTADES?63	
FIGURA 3.41. PREGUNTA 7. ¿HA SIDO CAPAZ DE DISFRUTAR DE SUS ACTIVIDADES NORMALES DE CADA DÍA?	63
FIGURA 3.42. PREGUNTA 8. ¿HA SIDO CAPAZ DE HACER FRENTE ADECUADAMENTE A SUS PROBLEMAS?	64
FIGURA 3.43. PREGUNTA 9. ¿SE HA SENTIDO POCO FELIZ O DEPRIMIDO/A?	64
FIGURA 3.44. PREGUNTA 10. ¿HA PERDIDO CONFIANZA EN SÍ MISMO/A?.....	65
FIGURA 3.45. PREGUNTA 11. ¿HA PENSADO QUE USTED ES UNA PERSONA QUE NO VALE PARA NADA?.....	65
FIGURA 3.46. PREGUNTA 12. ¿SE SIENTE RAZONABLEMENTE FELIZ CONSIDERANDO TODAS LAS CIRCUNSTANCIAS?.....	66

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los conductores de una compañía de transporte pesado usando la metodología de evaluación FPSICO 4.0 y el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12 para la evaluación del estado de salud mental a una muestra de 15 conductores.

Como resultado principal se identificaron cuatro factores de riesgo con un nivel muy elevado que son: Tiempo de Trabajo (80%), Carga de Trabajo (60.10%), Participación/Supervisión (53.40%) y Relaciones y Apoyo Social (53.30%). Respecto a la aplicación del Cuestionario General de Salud GHQ – 12 se obtuvo como principales resultados que un 20% de los conductores de carga pesada se han sentido más agobiados y en tensión de lo habitual y un 33% de ellos se han sentido poco felices o deprimidos. Para la aplicación de las medidas de control se realizó una priorización de riesgo y se aplicó a los cuatro factores con un nivel de riesgo muy elevado mencionados anteriormente, con el fin de cuidar la salud física y mental de conductores de carga pesada.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, Fpsico 4.0, Goldberg GHQ-12, transporte pesado.

ABSTRACT

The objective of the present study was to evaluate the psychosocial risk factors to which the drivers of a transport company were exposed in studies using the FPSICO 4.0 evaluation methodology and the Goldberg GHQ-12 general health questionnaire for the evaluation of the state of health. mental to a sample of 15 drivers.

As a main result, four risk factors with an extremely high level were identified: Work Time (80%), Workload (60.10%), Participation/Supervision (53.40%) and Relationships and Social Support (53.30%). Regarding the application of the General Health Questionnaire GHQ - 12, the main results obtained were that 20% of heavy load drivers have felt more overwhelmed and stressed than usual and 33% of them have felt unhappy or depressed For the application of control measures, risk prioritization was carried out and applied to the four factors with a previously very high level of risk, in order to take care of the physical and mental health of heavy load drivers.

Keywords: Psychosocial risk, FPSICO 4.0, Goldberg GHQ-12, heavy transport.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema de investigación

1.1.1 El planteamiento del problema

1.1.1.1 Diagnóstico

Los factores de riesgo psicosociales se encuentran directamente relacionados a las condiciones ambientales, procedimientos y métodos de trabajo, estructura de la organización e incluso al entorno laboral en que se desenvuelve el trabajador, si estos riesgos no son controlados pueden desencadenar una serie de afecciones en el personal, no solo en la salud si no también el rendimiento diario, lo que puede llegar a ocasionar accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 5 establece que:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008)

Es importante cuidar el ambiente de trabajo en el que los trabajadores se desenvuelven. El cuidado de la salud mental es tan importante como la salud física, en el transporte de carga pesada esto pasa desapercibido, ya que, por falta de recursos o desconocimiento, la alta dirección no tiene una correcta gestión de estos.

“Los riesgos laborales más comunes en el sector de servicios son los: mecánicos, ergonómicos y psicosociales. Se determinó que los psicosociales generan situaciones de estrés y afectaciones en la salud mental del trabajador bajando en su totalidad su rendimiento” (Guamán, Bejarano, & Gaibor, 2017).

Las consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosociales en los trabajadores son: el ausentismo laboral, generación de accidentes, modificación en la calidad de vida, daños en la salud mental y física, alteraciones de sueño, insomnio, deterioro de las relaciones familiares, inadaptación con el entorno, entre otros. Por tal razón el ambiente

laboral en que se desenvuelve el trabajador debe garantizar seguridad, salud y comodidad al trabajador.

El transporte pesado tiene un papel muy importante en la economía y en el desarrollo del Ecuador, ya que facilita la diversificación geográfica del comercio, sin embargo, este sector no está inmerso a la presencia de enfermedades ocupacionales o accidentes laborales, entre los que más sobresalen se encuentran los accidentes de tránsito.

Los accidentes de tránsito son una combinación de diferentes factores: humanos, ambientales, técnicos, el estado de las vías o de la interacción de estos, los factores de riesgo psicosociales en los conductores se originan por las jornadas nocturnas, largos periodos de conducción, la sobrecarga mental, la falta de tiempos de descanso, entre otros.

Según la Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador, las ventas de camiones aumentaron en un 26.9% durante el 2021 en relación con el año anterior, este incremento se vio reflejado en la tasa de accidentabilidad registrada por la Agencia Nacional de Tránsito.

De acuerdo con la Agencia Nacional de Tránsito (ANT) en el año 2021 se registraron (41015) cuarenta y un mil quince siniestros de tránsito, lesionados y fallecidos, de los cuales (2640) dos mil seiscientos cuarenta son ocasionados por camiones. Se analizó las causas frecuentes y se determinó que en su mayoría tienen que ver con factores humanos, seguido de factores ambientales, mal estado de las vías y finalmente factores técnicos del vehículo.

Partiendo de las definiciones antes descritas para la empresa de estudio, la cual se dedica al transporte de carga pesada por carretera, es importante cuidar la salud mental de los conductores y concientizarlos para evitar acciones inseguras como pueden ser: usar el teléfono mientras conducen, conducir sin haber descansado lo suficiente o somnolientos, etc., esto nos ayudara a disminuir el índice de siniestrabilidad y cuidar la salud de los conductores.

Además, es importante mencionar que la organización motivo de estudio tiene diez años de funcionamiento y es la primera vez que la organización realiza este tipo de estudio, por tal razón se evaluaron todos los factores de riesgos psicosociales con el fin de proponer estrategias de mejora y garantizar la salud mental de los trabajadores.

La compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. fue creada el treinta de enero del 2012, se dedica al servicio de transporte de carga pesada en Ecuador. Su oficina encuentra ubicada en la ciudad de Quito en la parroquia de Guamaní. Actualmente cuenta con veinte y tres trabajadores (operativos y administrativos) distribuidos de la siguiente manera: seis administrativos y diecisiete conductores de carga pesada de los cuales, la mayoría de ellos son dueños de vehículos y socios de la compañía, como principales rutas mantienen: Quito – Guayaquil, Guayaquil – Quito, Ambato – Guayaquil, Guayaquil – Ambato y como rutas poco concurridas: Guayaquil – El Coca, Guayaquil – Lago Agrio, Guayaquil – Cuenca. Los principales viajes que tienen los conductores son procedentes de los Puertos Marítimos de Guayaquil.

La duración de cada viaje varía según el destino, por lo general un viaje de una ruta principal dura dos días (ida y vuelta) y un viaje de una ruta poco concurrida dura aproximadamente tres días (ida y vuelta).

Como misión mantiene: brindar el servicio de transporte de carga pesada a nivel nacional de manera segura y confiable, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes tanto en tiempo como seguridad de la carga.

Como visión mantiene: Ser una empresa líder en el transporte de carga pesada del Ecuador, conocida por la excelencia, eficacia y compromiso de nuestros transportistas. De manera que nuestros clientes confíen plenamente en nuestros servicios.

Las principales actividades que realizan los trabajadores son:

- Conducir el vehículo.
- Revisión diaria de las condiciones del vehículo.
- Asegurar la carga apropiadamente (Fajas, cadenas, palos, etc.).
- Registrar en una bitácora la información sobre el tipo de carga, distancias recorridas, el consumo de combustible y otra información relacionada al viaje.
- Desinfección y limpieza del vehículo.

Los conductores de carga pesada no mantienen una jornada de trabajo establecida, todo depende de la cantidad de viajes que se encuentren disponibles y los horarios de carga y descarga, muchas de las veces trabajan fines de semana y feriados. Los conductores

cumplen turnos de trabajo prolongados (turnos diurnos, nocturnos que superan las doce horas de trabajo diario).

1.1.1.2 Pronóstico

Si la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. Continúa ejecutando sus actividades de la forma que lo ha venido haciendo hasta ahora, los conductores podrían sufrir afecciones a la salud e incluso podrían ser causantes de accidentes de tránsito, lo que generará pérdidas económicas, daños a terceros, insatisfacción con el ambiente laboral, daños a la imagen de la compañía y su posicionamiento en el mercado.

1.1.1.3 Control de pronóstico

Una vez realizada la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los operadores de la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. Se podrá proponer medidas de control las cuales ayuden a cuidar la salud física y mental de los conductores, promocionando la salud y los hábitos de vida saludable, mejorando el rendimiento en sus actividades, creando así un ambiente laboral saludable.

1.1.2 Objetivo general

Evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los conductores de la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. mediante la metodología de evaluación FPSICO 4.0, para el cuidado de la salud física y mental de los operadores.

1.1.3 Objetivos específicos

- Examinar el perfil sociodemográfico de los conductores de la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial en los conductores de la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. A través de la aplicación del cuestionario establecido por el método FPSICO 4.0
- Evaluar posibles trastornos psicológicos en los conductores de transporte pesado mediante la aplicación del cuestionario de salud general de GOLDBERG GHQ12.

- Establecer medidas de control para la mejora de las condiciones y acciones del ambiente de trabajo enfocadas en los factores de riesgo psicosocial encontrados.

1.1.4 Justificación

La gestión de los riesgos psicosociales en los conductores de carga pesada es de suma importancia debido a que ellos se encuentran expuestos a un sinnúmero de riesgos en la carretera (accidentes de tránsito, robos, secuestros, etc.), sumado a esto los largos periodos de conducción sin compañía, el mal estado de las vías, las malas condiciones climáticas, las características de la carga, las exigencias en los tiempos de entrega de la carga, entre otros.

En el ámbito laboral el trabajador tiene diferentes interacciones mismas que pueden afectar positiva o negativamente sus labores diarias, para garantizar la mejora de las condiciones de trabajo es indispensable la realización de una evaluación de factores de riesgos psicosociales con el fin de conocer el grado de incidencia de dichos factores y como estos afectan a la salud y desempeño de los trabajadores.

Esta investigación es relevante dado que en la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda., no se han realizado evaluaciones anteriores, lo que permitirá tener conocimiento del estado actual de salud mental de los operadores de carga pesada.

En este estudio se realizará la evaluación de los factores de riesgos psicosociales mediante la aplicación del método FPSICO 4.0 el cual nos permite realizar un diagnóstico de la realidad psicosocial de la empresa, además se aplicará el cuestionario GOLDBERG GHQ12, el cual nos ayuda a evaluar los posibles trastornos psicológicos en los conductores de carga pesada.

Después de realizar la evaluación y aplicar las dos baterías mencionadas anteriormente, los resultados nos ayudaran a establecer medidas de control, mismas que reducirán el nivel de riesgo y mejoraran las condiciones de trabajo, además de dar cumplimiento con los siguientes cuerpos legales ecuatorianos:

Constitución de la República del Ecuador: Artículo 325 N°5:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones:

Capítulo III, artículo 11, literal b:

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódica, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.”

Capítulo V, artículo 26:

“El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo: Artículo 11:

“Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.”

La Resolución C.D 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo: Artículo 55:

“Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye la identificación de peligros y factores de riesgo, medición de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo, control operativo integral vigilancia laboral y de salud, evaluaciones periódicas”.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como riesgo psicosocial: “Las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo”.

El Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2022) define a los factores de riesgo psicosocial como: “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador.” (INSST, 2022).

De acuerdo con lo anterior, los riesgos psicosociales son un conjunto factores y condiciones a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores dentro del ambiente laboral, mismos pueden desencadenar una serie de afecciones físicas, mentales y sociales, ocasionando un deterioro en la salud mental.

La Organización Mundial de la Salud define a salud mental como: “Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. (OMS, 2013).

En base a lo anterior, la salud mental incluye el bienestar físico, psicológico y social. El estado de salud mental es directamente proporcional a la forma en que pensamos, actuamos y sentimos, un buen estado de salud mental nos permite hacer frente ante situaciones de estrés presentes en el ámbito laboral y nos ayuda a la resolución de conflictos, manejo de estrés y carga de trabajo.

Según un estudio realizado por Useche et al. (2021) el cual tuvo como objetivo evaluar si la fatiga relacionada con el trabajo es un mecanismo que potencia la presencia del estrés, los indicadores de salud y los accidentes de tránsito en los conductores de camiones de largas distancias. Como resultados principales se encontró que los accidentes de tránsito

en el trabajo de los conductores de camiones de larga distancia podrían explicarse a través de la fatiga relacionada con el trabajo que ejerce una mediación completa entre el estrés laboral (tensión laboral), factores relacionados con la salud y accidentes de tránsito.

Los hallazgos de esta investigación nos muestran que las condiciones estresantes y los problemas en la salud se relacionan con la presencia de los accidentes de tránsito y la fatiga se encuentra directamente relacionada a la presencia de estrés laboral, además este estudio destaca la necesidad de gestionar los factores de riesgos psicosocial para la prevención de los accidentes de tránsito.

Otro estudio realizado por el INSST en 2010 sobre siniestralidad en el sector del transporte terrestre, a partir de los datos analizados con respecto a años anteriores, el índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja había ido disminuyendo en los últimos años, aunque se encontraron diferencias significativas dependiendo del subsector de actividad. El transporte de mercancías por carretera, junto al transporte por tubería, son los que presentan mayor siniestralidad por encima del transporte de personas, y con mayor incidencia de accidentes graves y mortales.

El INSST en la publicación de los factores de riesgo psicosocial y riesgos asociados en el sector del transporte por carretera (2022). Menciona que en España el 95% de las mercancías son transportadas por carretera y los conductores de estos vehículos están expuestos a todo tipo de riesgos entre los cuales se encuentran los psicosociales, entre los problemas identificados se encuentran: enfermedades cardiovasculares, fatiga, trastornos de sueño y salud mental, etc. Otros estudios mencionan que se ha asociado esta profesión con mayor exposición a situaciones de violencia, carga mental, falta de autonomía o escasez de tiempo. También se evidencia que los conductores de carga pesada tienden a sufrir mayores niveles de estrés que trabajadores de otras profesiones, debido a que ellos se encuentran expuestos a varios factores como son:

- Tráfico vehicular.
- Sensación de aislamiento social.
- Robos y secuestros.
- Ritmo de trabajo elevado.
- Falta de tiempo de descanso.
- Nivel de atención elevado.

- Presión en tiempos de entrega.
- Riesgo de sufrir accidentes, etc.

El Instituto de salud Carlos III (2017) realizó un estudio sobre la salud y las condiciones del trabajo en el transporte de carga pesada, en donde se entrevistó a 1129 conductores, como principales resultados que obtuvo que: la mayoría de los conductores entrevistados considera que su trabajo demanda un nivel elevado de atención, un ritmo de trabajo exigente y mencionan que realizan tareas monótonas durante toda su jornada, más de la mitad de los conductores no poseen autonomía para modificar el orden de las tareas. Los conductores profesionales consideran que su trabajo afecta en su vida familiar y social de forma negativa, especialmente los que realizan trayectos internacionales.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

Los factores estresores o generadores de estrés se encuentran siempre presentes en el ámbito laboral, sobrellevarlos también dependerá de los factores individuales de cada persona. El Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) clasifica a los factores de riesgo psicosocial en ocho grandes grupos, a diferencia de Cox y Griffiths que los subdividen en diez factores que se presentan a continuación:

Tabla 1.1. Factores de riesgo psicosocial INSST vs Cox y Griffiths.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
INSST	Cox y Griffiths	Descripción
Contenido del trabajo	Contenido del trabajo	El diseño de la tarea, las exigencias y su forma de ejecución
Carga y ritmo de trabajo (desempeño del trabajo)	Sobrecarga y ritmo de trabajo	Cantidad de trabajo y la carga cualitativa de los mismos
Tiempo de trabajo	Horario	Duración efectiva del trabajo, incluyendo pausas activas, pequeños descansos, horarios nocturnos, trabajos a turnos, trabajo de fines de semana, entre otros.
Participación y control	Control	Capacidad de que el trabajador pueda participar en la toma de decisiones

		sobre aspectos de su trabajo y de la organización, es decir la autonomía de este en el control del diseño de tareas y la organización de su trabajo.
Desempeño de rol	Rol en la organización	Responsabilidades, objetivos y funciones de los puestos de trabajo
Desarrollo profesional	Desarrollo de carrera	Oportunidades de crecimiento, pequeños reconocimientos que ofrece la organización a sus empleados por el trabajo realizado.
Relaciones interpersonales/apoyo social	Relaciones interpersonales/ Conciliación vida laboral-familiar	Relaciones que establecen los trabajadores entre otras personas del entorno laboral, estas pueden ser entre compañeros, altos mandos, subordinados, proveedores o clientes. Aquí también se incluye el apoyo que el núcleo familiar brinda al trabajador.
Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos	Ambiente y equipos	Condiciones de trabajo que ofrece la organización al empleado, diseño de los equipos y herramientas.
	Seguridad contractual	Salarios insuficientes, trabajo por un corto tiempo, incertidumbre laboral.
	Cultura organizacional y funciones	Carencia de comunicación, falta de compromiso con la empresa, falta de apoyo de altos mandos y subordinados.

Fuente: elaboración propia desde INSST (2022) y Cox y Griffiths (1996)

La presencia de estos factores de riesgo psicosocial en una organización no solo afecta a un trabajador, si no que se ven implicados varios departamentos o incluso toda la organización por lo que las consecuencias generadas tendrán un impacto a nivel organizacional. Según la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales (OSALAN, 2014) menciona las siguientes consecuencias producto de la exposición a factores de riesgo psicosocial:

Tabla 1.2. *Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosociales.*

CONSECUENCIAS DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Para la salud del trabajador	<p>Salud mental:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones a la conducta. • Alteraciones y desequilibrios emocionales. • Alteraciones de las capacidades cognitivas. <p>Salud física:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades cardiovasculares. • Alteraciones gastrointestinales. • Afecciones cutáneas.
Relacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza y aislamiento con el entorno. • Conductas agresivas, cinismo o pesimismo. • Problemas familiares y personales.
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • La disminución del rendimiento de los trabajadores • La creación de un mal ambiente laboral • Incremento de la tasa de la accidentabilidad • Consecuencias económicas, sociales y organizativas
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias generales para la Seguridad Social • Individuos poco saludables tanto física como mentalmente

Fuente: elaboración propia desde OSALAN (2014).

1.2.3 Identificación y caracterización de variables

Para la elaboración de este estudio se tomó las siguientes variables que se muestran a continuación:

Tabla 1.3. *Variables intervinientes*

VARIABLES INTERVINIENTES		
Variables sociodemográficas	Edad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entre 25- 34 años ✓ Entre 35-44 años ✓ Entre 45-54 años ✓ Entre 55-64 años ✓ Más de 65 años
	Genero	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Femenino ✓ Masculino
	Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Casado ✓ Soltero ✓ Viudo ✓ Unión Libre
Variables laborales	Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entre 1-3 años ✓ Entre 3-5 años ✓ Entre 5-10 años
	Turno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diurno ✓ Nocturno ✓ Mixta

Fuente: elaboración propia

Tabla 1.4. *Variables dependientes e independientes*

VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES	
VARIABLE DEPENDIENTE (EFECTO – CONSECUENCIAS)	VARIABLE INDEPENDIENTE (CAUSAS)
Factores de riesgo psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo de trabajo ✓ Autonomía ✓ Carga de trabajo ✓ Demandas psicológicas ✓ Variedad/ contenido ✓ Participación/ supervisión ✓ Interés por el trabajador/ compensación ✓ Desempeño del rol ✓ Relaciones y apoyo social

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Nivel de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo transversal, en la cual se realiza la evaluación de los factores de riesgo psicosocial relacionados a las actividades operativas de la Compañía de Transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. en un periodo de tiempo de un mes, con el fin de implementar medidas de control para cada factor de riesgo identificado.

2.2 Modalidad de investigación

La investigación corresponde a una modalidad de campo, es decir los datos fueron recogidos in situ, con cada uno de los conductores de la compañía de Transporte Pesado Heavydycap Cía. Ltda. Para garantizar la participación de todos los trabajadores se consideró:

Espacio: para la aplicación del cuestionario establecido por el método FPSICO 4.0 se realizó la impresión de las encuestas para posteriormente entregar a cada conductor en su lugar de trabajo.

Tiempo: se estableció un tiempo de 40min a 60min para la resolución del cuestionario.

2.3 Método

Para la elaboración de la presente investigación se utiliza el método inductivo – deductivo, basándonos el conocimiento general como son las actividades y condiciones de trabajo se planteó evaluar el nivel de riesgo psicosocial al cual se encuentran expuestos los trabajadores para después priorizar los factores de riesgo y plantear medidas de control.

Método inductivo: este método surge de los resultados de la evaluación aplicada, los cuales recompilan conceptos y experiencias particulares como globales.

Método deductivo: metodología que se enfoca en el conocimiento general (riesgos psicosociales) a uno en particular (factores de riesgo) mediante la recopilación de información.

2.4 Población y Muestra

La población de este estudio corresponde por el total de veinte y tres trabajadores de la compañía de Transporte Pesado Heavydycap Cía. Ltda., se toma como muestra los diecisiete conductores de unidades.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que hayan ocupado este puesto durante más de 1 año.
- Trabajadores de cualquier género.
- Trabajadores del área operativa que se encarguen de operar un vehículo de carga pesada.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no deseen participar en el estudio.
- Personal del área administrativa
- Transportistas que prestan servicios ocasionalmente.
- Trabajadores que hayan ocupado el cargo menos de 1 año.

Por criterios de inclusión y exclusión se descarta a dos trabajadores que no cumplen con el requisito de ocupar el puesto de trabajo por un periodo de tiempo superior a un año, reduciendo la muestra a quince trabajadores.

2.5 Selección del instrumento de investigación

Para este estudio se utilizará dos cuestionarios que se detallan a continuación:

2.5.1 Instrumento FPSICO 4.0

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales se utilizará la metodología FPSICO versión 4.0 la cual nos ayudará a evaluar la realidad psicosocial de los conductores de carga pesada, esta metodología fue desarrollada por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), cuenta con 44 preguntas de opción múltiple y evalúa 9 factores de riesgo psicosocial.

Este método es aplicable para cualquier tipo de organización, sin importar su tamaño o giro de negocio, para el análisis de resultados podemos obtener evaluaciones

individualizadas o realizar un colectivo, para la presente investigación se analizarán los resultados como un colectivo. Para el uso de la metodología es necesario tener conocimientos previos como son: conocer la empresa, horarios de trabajo, organización, el giro de negocio y el tamaño, además de esto se requiere conocimientos técnicos para la interpretación de resultados.

Para la aplicación de este cuestionario se realizó una reunión en donde se solicitó el consentimiento de los trabajadores para formar parte del estudio, además se garantizó el anonimato y la confidencialidad.

A continuación, se presentan los 9 factores evaluados, con sus respectivos ítems:

2.5.1.1 Tiempo de trabajo (TT)

Este factor se refiere a la duración efectiva del trabajo, incluyendo pausas activas, pequeños descansos, trabajos a turnos y trabajo de fines de semana. Considerando inadecuado cuando la organización no cumple con periodos de descanso establecidos por la normativa aplicable.

Para la evaluación del tiempo de trabajo se lo realiza en base a los siguientes ítems:

Tabla 2.1. *Evaluación del tiempo de trabajo (TT)*

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	
Trabajo en sábados	Ítem 1
Trabajo en domingos y festivos	Ítem 2
Tiempo de descanso semanal	Ítem 5
Compatibilidad vida laboral-vida social	Ítem 6

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.2 Autonomía (AU)

En este factor interviene la capacidad del trabajador para la toma de decisiones sobre cuestiones de procedimiento, estructuración de la organización, realización del trabajo, normas de trabajo, entre otros.

El método separa a la autonomía en dos bloques, con los siguientes ítems de evaluación:

Autonomía temporal

La autonomía temporal deja al margen de apreciación de los trabajadores la gestión en determinados aspectos de su trabajo como es: la carga de trabajo, los descansos, el ritmo de trabajo, la posibilidad de distribuir el trabajo o de modificarlo de ser posible. Los ítems evaluados para la autonomía temporal son:

Tabla 2.2. *Evaluación de autonomía temporal*

AUTONOMÍA TEMPORAL	
Posibilidad de atender asuntos personales	Ítem 3
Distribución de pausas reglamentarias	Ítem 7
Adopción de pausas no reglamentarias	Ítem 8
Determinación del ritmo	Ítem 9

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

Autonomía decisional

La autonomía decisional se refiere a la capacidad de los trabajadores para ser parte de la evolución diaria de su trabajo. Se ve reflejada en la capacidad para tomar decisiones sobre las tareas que realizan, métodos, resolución de conflictos, etc. Los ítems evaluados para la autonomía decisional son:

Tabla 2.3. *Evaluación de autonomía decisional*

AUTONOMÍA DECISIONAL	
Actividades y tareas	Ítem 10 a
Distribución de tareas	Ítem 10 b
Distribución del espacio de trabajo	Ítem 10 c
Métodos, procedimientos y protocolos	Ítem 10 d
Cantidad de trabajo	Ítem 10 e
Calidad del trabajo	Ítem 10 f
Resolución de incidencias	Ítem 10 g
Distribución turnos	Ítem 10 h

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.3 Carga de trabajo (CT)

La carga de trabajo se entiende como la demanda de trabajo al cual se encuentra expuesto el trabajador. Si tiene una carga de trabajo pesada (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo), entonces se entiende que la carga de trabajo es pesada.

El factor de carga de trabajo se evalúa mediante los siguientes ítems:

Tabla 2.4. *Evaluación de carga de trabajo (CT)*

CARGA DE TRABAJO	
Presiones de tiempo	
Tiempo asignado a la tarea	Ítem 23
Tiempo de trabajo con rapidez	Ítem 24
Aceleración del ritmo de trabajo	Ítem 25
Esfuerzo de atención	
Tiempo de atención	Ítem 21
Intensidad de la atención	Ítem 22
Atención múltiples tareas	Ítem 27
Interrupciones	Ítem 30
Efecto de las interrupciones	Ítem 31
Previsibilidad de las tareas	Ítem 32
Cantidad y dificultad de la tarea	
Cantidad de trabajo	Ítem 26
Dificultad del trabajo	Ítem 28
Necesidad de ayuda	Ítem 29
Trabajo fuera del horario habitual	Ítem 4

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.4 Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas se refieren a la cantidad de trabajo que realiza un trabajador y las exigencias que necesita para realizarlo, las demandas pueden ser de naturaleza cognitiva o emocional.

La evaluación de las exigencias psicológicas se realiza a partir de siguientes ítems:

Tabla 2.5. *Evaluación de demandas psicológicas (DP)*

DEMANDAS PSICOLÓGICAS	
Exigencias psicológicas	
Requerimientos de aprendizajes	Ítem 33 a
Requerimientos de adaptación	Ítem 33 b
Requerimientos de iniciativas	Ítem 33 c
Requerimientos de memorización	Ítem 33 d
Requerimientos de creatividad	Ítem 33 e
Exigencias emocionales	
Requerimientos de trato con personas	Ítem 33 f
Ocultación de emociones ante superiores	Ítem 34 a
Ocultación de emociones ante subordinados	Ítem 34 b
Ocultación de emociones ante compañeros	Ítem 34 c
Ocultación de emociones ante clientes	Ítem 34 d
Exposición a situaciones de impacto emocional	Ítem 35
Demandas de respuesta emocional	Ítem 36

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.5 Variedad de contenido (VC)

Este factor se relaciona con cuán importante resulta el trabajo y si tiene alguna utilidad dentro de organización y la sociedad, además nos ayuda a medir el grado de reconocimiento y apreciación del trabajador tanto en el ámbito laboral como personal, considerando las compensaciones emocionales y económicas.

La variedad de contenido se evalúa mediante los siguientes ítems:

Tabla 2.6. *Evaluación de variedad de contenido (VC)*

VARIEDAD DE CONTENIDO	
Trabajo rutinario	Ítem 37
Sentido del trabajo	Ítem 38
Contribución del trabajo	Ítem 39
Reconocimiento del trabajo por superiores	Ítem 40 a
Reconocimiento del trabajo por compañeros	Ítem 40 b

Reconocimiento del trabajo por clientes	Ítem 40 c
Reconocimiento del trabajo por familia	Ítem 40 d

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.6 Participación/supervisión (PS)

Este factor engloba dos dimensiones del control sobre el trabajo que son:

- **Participación:** Nivel de intervención o colaboración que tienen los trabajadores en ámbitos de trabajo como son: introducción de métodos de trabajo, cambio de materiales y equipos, etc. Este factor se evalúa desde la posibilidad de decidir los cambios, solo recibir información o ninguna participación.
- **Supervisión:** se refiere al control de los superiores hacia el trabajador, la forma en que realiza el trabajo, la calidad y el ritmo de trabajo.

La participación y supervisión se evalúa mediante los siguientes ítems.

Tabla 2.7. *Evaluación de Participación/ Supervisión (PS)*

PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN	
Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales	Ítem 11 a
Participación en la introducción de métodos de trabajo	Ítem 11 b
Participación en el lanzamiento de nuevos productos	Ítem 11 c
Participación en la reorganización de áreas de trabajo	Ítem 11 d
Participación en la introducción de cambios en la dirección	Ítem 11 e
Participación en contrataciones de personal	Ítem 11 f
Participación en la elaboración de normas de trabajo	Ítem 11 g
Supervisión sobre los métodos	Ítem 12 a
Supervisión sobre la planificación	Ítem 12 b
Supervisión sobre el ritmo	Ítem 12 c
Supervisión sobre la calidad	Ítem 12 d

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.7 Interés por el trabajador/ compensación (ITC)

Este factor muestra el nivel de importancia y preocupación de la empresa hacia el trabajador, se manifiesta en la formación, posibilidad de ocupar rangos superiores, promoción del trabajador, percepción de seguridad en el trabajo, etc.

Los ítems que evalúan este factor se presentan a continuación:

Tabla 2.8. *Evaluación de interés por el trabajador/ compensación*

INTERES POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACION (ITC)	
Información sobre la formación	Ítem 13 a
Información sobre las posibilidades de promoción	Ítem 13 b
Información sobre requisitos para la promoción	Ítem 13 c
Información sobre la situación de la empresa	Ítem 13 d
Facilidades para el desarrollo profesional	Ítem 41
Valoración de la formación	Ítem 42
Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	Ítem 43
Satisfacción con el salario	Ítem 44

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.8 Desempeño del rol (DR)

Este factor considera las situaciones derivadas a causa de la falta de definición de los cometidos del puesto de trabajo. Este factor se evalúa mediante los siguientes ítems:

Tabla 2.9. *Evaluación desempeño del rol*

DESEMPEÑO DEL ROL (DR)	
Especificaciones de los cometidos	Ítem 14 a
Especificaciones de los procedimientos	Ítem 14 b
Especificaciones de la cantidad de trabajo	Ítem 14 c
Especificaciones de la calidad del trabajo	Ítem 14 d
Especificaciones de los tiempos de trabajo	Ítem 14 e
Especificaciones de la responsabilidad del puesto	Ítem 14 f
Tareas irrealizables	Ítem 15 a
Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos	Ítem 15 b

Conflictos morales	Ítem 15 c
Instrucciones contradictorias	Ítem 15 d
Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto	Ítem 15 e

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.1.9 Relaciones y apoyo social (RAS)

Este factor evalúa las relaciones que establecen los trabajadores entre otras personas del entorno laboral, estas pueden ser entre compañeros, altos mandos, subordinados, proveedores o clientes. Aquí también se incluye el apoyo que el núcleo familiar brinda al trabajador. Los ítems que evalúan este factor son los siguientes:

Tabla 2.10. *Evaluación de las relaciones y apoyo social*

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	
Apoyo social instrumental de distintas fuentes	Ítem 16 a – b
Calidad de las relaciones	Ítem 17
Exposición a conflictos interpersonales	Ítem 18 a
Exposición a violencia física	Ítem 18 b
Exposición a violencia psicológica	Ítem 18 c
Exposición a acoso sexual	Ítem 18 d
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	Ítem 19
Exposición a discriminación	Ítem 20

Fuente: elaboración propia desde FPSICO 4.0

2.5.2 Cuestionario de salud general de GOLBERG GHQ12

El cuestionario de salud general de Goldberg es una prueba que nos permite conocer el estado de salud de los trabajadores, se utiliza para saber las emociones de cada uno de los individuos en diversos temas relacionados como un instrumento unidimensional, propuesto por Victoria y González (2000) como un conjunto que "expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social" (Dalouth et al., 2019).

Se ha diseñado tres diferentes versiones de dicha prueba y el GHQ – 12 que se va a poner en práctica, se adecuó a 38 idiomas con el fin de poder aplicarlo y conocer los síntomas emocionales, el bienestar psicológico o trastornos mentales.

Esta prueba se ha utilizado con el fin de averiguar los problemas recientes que se originan mentalmente cuando el ambiente laboral es hostil y los requerimientos son mayores a las capacidades de los trabajadores, un detonante también puede ser la excedencia de responsabilidad junto con las condiciones laborales y otras causas pueden ocasionar un trastorno en las últimas dos semanas. Consta de 12 preguntas dirigidas a un factor de trastorno mental el cual funciona con el conjunto de respuestas negativas que se relacionan al estrés, autoestima, entre otros aspectos.

El objetivo principal de este cuestionario es efectuar las propiedades psicossomáticas, de esta manera ayudar a medir las competencias del trabajador junto los trastornos mentales que se efectúan en el ámbito laboral.

De las doce preguntas cada una evalúa un factor diferente como son: nivel de concentración, pérdida de sueño, capacidad de afrontar problemas, nivel de tensión, capacidad en toma de decisiones, estado de felicidad y tristeza, pérdida de confianza, disfrutar de actividades diarias, sentimiento de cumplir un papel útil en la vida, capacidad de vencer dificultades y nivel de confianza en sí mismo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Levantamiento de datos

Los datos de la presente investigación fueron tomados de los conductores de la compañía de transporte pesado Heavydycap Cía. Ltda. Utilizando dos tipos de cuestionarios: Cuestionario FPSICO 4.0 para la evaluación de factores de riesgos psicosociales y el cuestionario de salud mental Goldberg GHQ12 para evaluar la salud mental de los trabajadores. Los trabajadores recibieron información previa sobre el estudio realizado y su participación en el mismo, para el levantamiento de datos del cuestionario FPSICO 4.0 se realizó la impresión y se los aplico in situ, en cambio para la aplicación de la prueba de salud general de Goldberg GHQ12 se realizó una encuesta online en donde se envió los respectivos links a todos los conductores que formaron parte del estudio. Una vez aplicado los cuestionarios se procede a la tabulación de la información y se obtiene los siguientes resultados:

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Análisis de resultados

Se presenta la distribución de las variables sociodemográficas de acuerdo con los siguientes parámetros:

➤ Distribución por género

- Del total de los 15 trabajadores que participaron en el estudio el 100% corresponde al género masculino.

Tabla 3.1. *Distribución por género*

Género	Número	Porcentaje
Masculino	15	100%
Femenino	0	0%
Total	15	100%

Fuente: elaboración propia

➤ **Distribución por edad**

- De los 15 trabajadores encuestados, el 53.33% (8 trabajadores) tienen entre 55-64 años, un 33.33% (5 trabajadores) tienen entre 45-54 años y un 13.33% (2 trabajadores) tienen entre 35-44 años.

Tabla 3.2. *Distribución por edad*

Edad	Número	Porcentaje
Entre 25- 34 años	0	0%
Entre 35-44 años	2	13.33%
Entre 45-54 años	5	33.33%
Entre 55-64 años	8	53.33%
Más de 65 años	0	0%
Total	15	100%

Fuente: elaboración propia

➤ **Distribución por estado civil**

- De los 15 trabajadores encuestados, el 66.66% (10 trabajadores) son casados, un 26.66% (4 trabajadores) se encuentran en unión libre y un 6.66% (1 trabajador) se encuentra soltero.

Tabla 3.3. *Distribución por estado civil*

Estado civil	Número	Porcentaje
Casado	10	66.66%
Soltero	1	6.66%
Viudo	0	0%
Unión libre	4	26.66%
Total	15	100%

Fuente: elaboración propia

Se presenta la distribución de las variables laborales de acuerdo con los siguientes parámetros:

➤ **Antigüedad**

- De los 15 trabajadores encuestados, el 40% (6 trabajadores) tienen una antigüedad entre 5-10 años y 3-5 años y un 20% (3 trabajadores) entre 1-3 años.

Tabla 3.4. *Distribución por antigüedad*

Antigüedad	Número	Porcentaje
Entre 1-3 años	3	20%
Entre 3-5 años	6	40%
Entre 5-10 años	6	40%
Total	15	100%

Fuente: elaboración propia

➤ **Turno de trabajo**

- De los 15 trabajadores encuestados, el 100% de ellos tienen turnos de trabajo mixto.

Tabla 3.5. *Distribución por turno de trabajo*

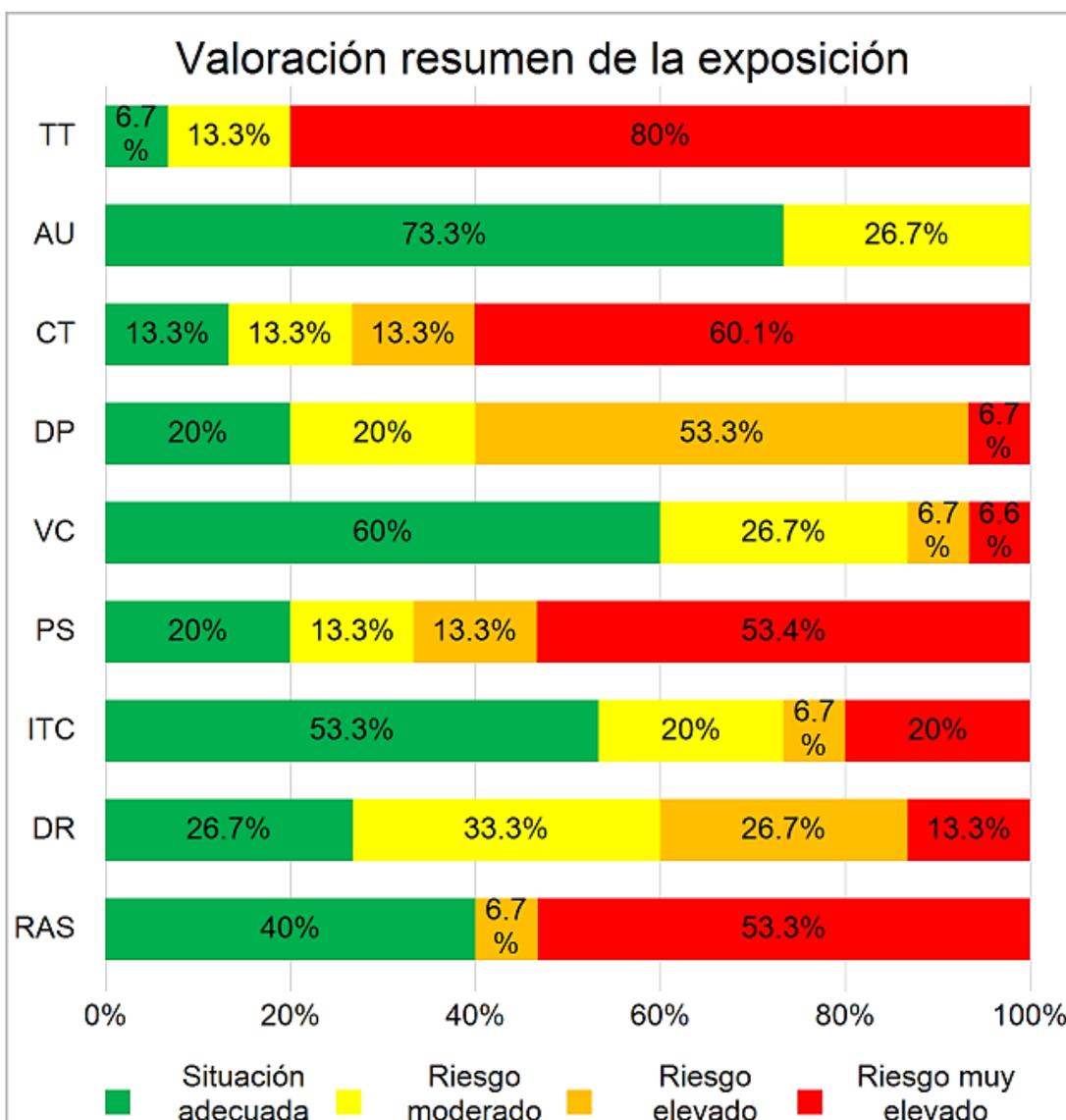
Turno de trabajo	Número	Porcentaje
Diurno	0	0%
Nocturno	0	0%
Mixto	15	100%
Total	15	100%

Fuente: elaboración propia

3.1.1.1 Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial FPSICO 4.0

En la figura 3.1 “Valoración resumen de exposición” se observa los resultados globales de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, donde las dimensiones de TT: Tiempo de trabajo, CT: Carga de trabajo, PS: Participación/ supervisión y RAS: Relaciones y apoyo social presentan un nivel de riesgo elevado el cual supera el 50%.

Figura 3.1. Valoración resumen de la exposición



Fuente: FPSICO 4.0

3.1.1.2 Priorización del nivel de riesgo

En la siguiente tabla se detallan los factores de riesgo psicosocial priorizados con un nivel de riesgo muy elevado.

Tabla 3.6. Factores de riesgo psicosocial priorizados por nivel de riesgo

Factor de riesgo psicosocial	Nivel de riesgo muy elevado
TT: Tiempo de trabajo	80%
CT: Carga de trabajo	60.10%
PS: Participación/ Supervisión	53.40%
RAS: Relaciones y apoyo social	53.30%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación	20%
DR: Desarrollo del rol	13.30%
DP: Demandas psicológicas	6.70%
VC: Variedad/ contenido	6.60%
AU: Autonomía	26.70%

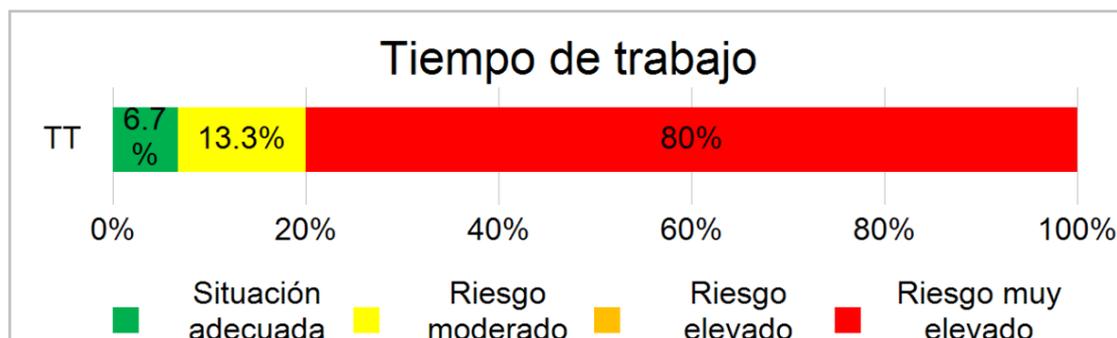
Fuente: elaboración propia

Entre los factores de riesgo más elevados se encuentra TT: Tiempo de trabajo con un 80%, CT: Carga de trabajo con un 53.40%, RAS: Relaciones y apoyo social con un 53.30% seguido de ITC: Interés por el trabajador/ Compensación con un 20%.

3.1.1.4 Tiempo de trabajo (TT)

El factor de tiempo de trabajo se refiere a la estructuración temporal del trabajo como son: horarios de trabajo, días libres y tiempos de descanso.

Según los resultados obtenidos este factor se encuentra distribuido de la siguiente manera: 80% (12 trabajadores) con un nivel de riesgo muy elevado, 13.3% (2 trabajadores) con nivel de riesgo moderado y un 6.7% (un trabajador) con una situación adecuada.

Figura 3.2. Valoración de la exposición de tiempo de trabajo

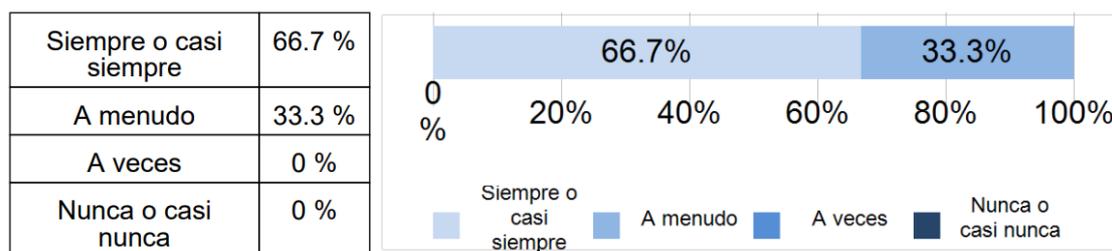
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	2	0	12

Fuente: FPSICO 4.0

El tiempo de trabajo se basa en las siguientes preguntas:

Pregunta 1. ¿Trabajas los sábados?

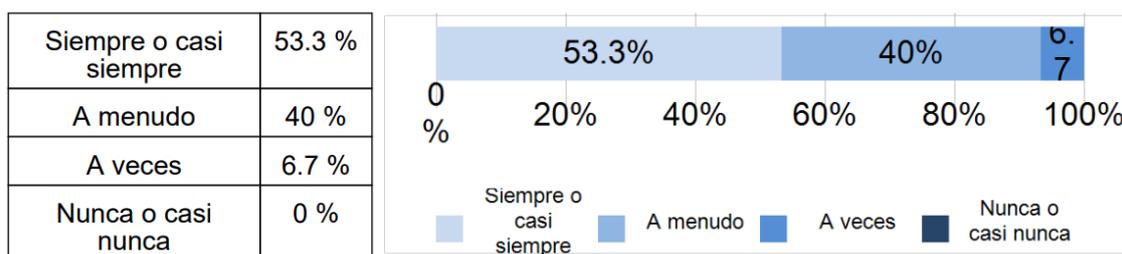
En figura 3.3 se observa que un 66.7% trabaja los sábados siempre o casi siempre y un 33,3% a menudo.

Figura 3.3. Pregunta 1. ¿Trabajas los sábados?

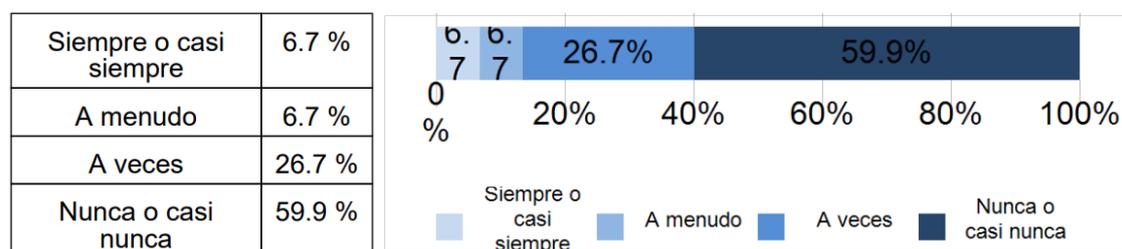
Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

En figura 3.4 se observa que un 53.3% de los conductores trabajan siempre o casi siempre en domingos y días festivos, un 40% a menudo y un 6.7% a veces.

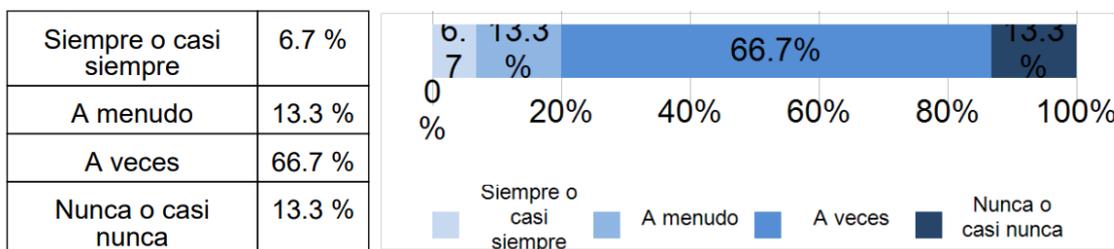
Figura 3.4. *Pregunta 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?***Fuente:** FPSICO 4.0**Pregunta 5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

En figura 3.5 se observa que un 59.9% de los conductores nunca o casi nunca dispone de 48h de descanso semanal, un 26.7% a veces, un 6.7% a menudo y un 6.7% siempre o casi siempre.

Figura 3.5. *Pregunta 5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?***Fuente:** FPSICO 4.0**Pregunta 6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

En figura 3.6 se observa que a un 66.7% de los conductores de carga pesada el horario laboral a veces les permite compaginar su tiempo libre con los de su familia y amigos, un 13.3% nunca o casi nunca, un 13.3% a menudo y un 6.7% siempre o casi siempre.

Figura 3.6. *Pregunta 6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?*



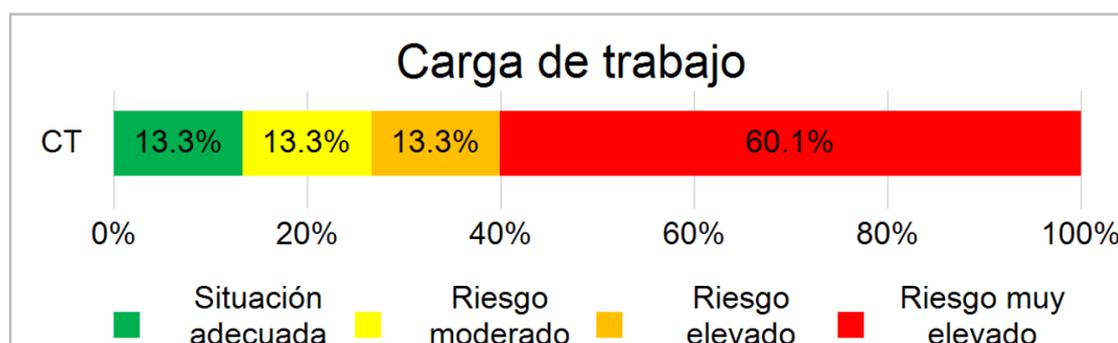
Fuente: FPSICO 4.0

3.1.1.5 Carga de trabajo (CT)

La carga de trabajo se refiere a la demanda de trabajo que se encuentra expuesto el trabajador, en la figura 3.7 se detalla la valoración de la exposición a carga de trabajo en los conductores de carga pesada.

El nivel de riesgo de la carga de trabajo en los conductores de carga pesada se encuentra distribuida como: 60.1% (9 trabajadores) con un nivel de riesgo muy elevado, 13.3% (2 trabajadores) con nivel de riesgo elevado, 13.3% (2 trabajadores) con nivel de riesgo moderado y un 13.3% (2 trabajadores) con una situación adecuada.

Figura 3.7. *Carga de trabajo*



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	2	2	9

Fuente: FPSICO 4.0

Para la interpretación de carga de trabajo el método divide en tres grandes grupos que son:

- Presiones de tiempo
- Esfuerzo de atención
- Cantidad y dificultad de la tarea

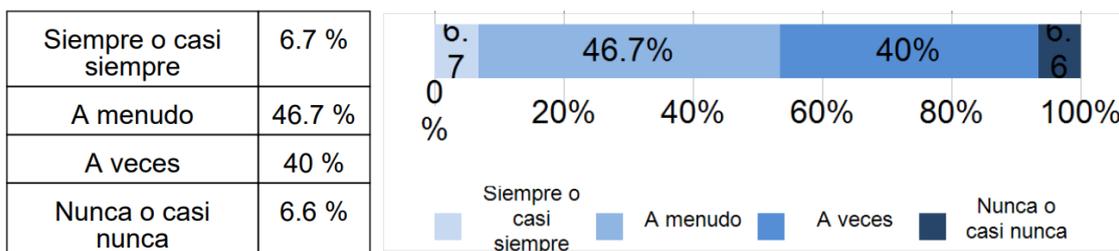
Las preguntas bajo las cuales se presentaron los resultados para carga de trabajo son:

- **Presiones de tiempo**

Pregunta 23. ¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

En figura 3.8 se observa que un 46.7% de los conductores a menudo dispone de tiempo suficiente para realizar su trabajo, un 40% a veces, un 6.7% siempre o casi siempre y un 6.6% nunca o casi nunca.

Figura 3.8. Pregunta 23. ¿El tiempo que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

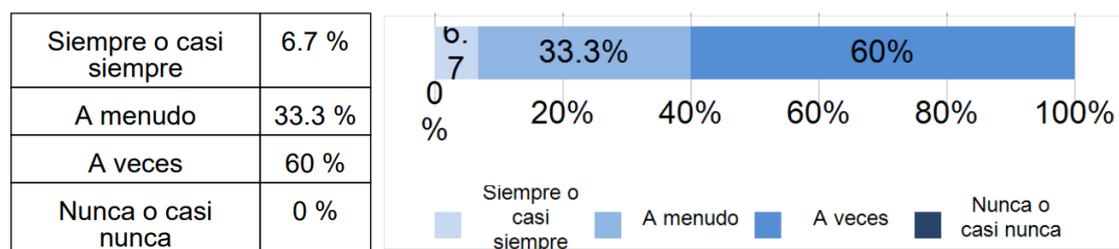


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

En figura 3.9 se observa que un 60% de los conductores a veces requiere trabajar con rapidez, un 33.3% a menudo y un 6.7% siempre o casi siempre.

Figura 3.9. Pregunta 24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

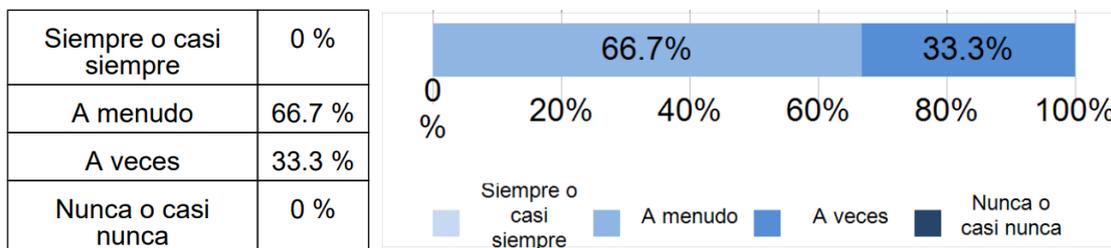


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 25. ¿Con que frecuencia debes acelerar tu ritmo de trabajo?

En figura 3.10 se observa que un 66.7% de los conductores a menudo deben acelerar su ritmo de trabajo y un 33.3% a veces.

Figura 3.10. Pregunta 25. ¿Con que frecuencia debes acelerar tu ritmo de trabajo?



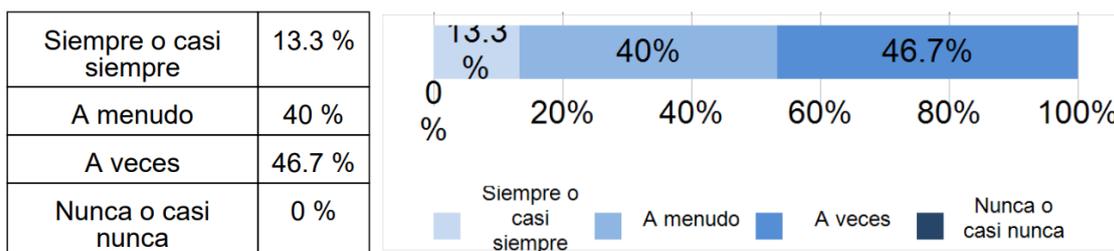
Fuente: FPSICO 4.0

➤ Esfuerzo de atención

Pregunta 21. A lo largo de la jornada ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te pide hablar, desplazarte o, simplemente pensar en las cosas ajenas a tu tarea)?

En figura 3.11 se observa que un 66.7% de los conductores a menudo deben acelerar su ritmo de trabajo y un 33.3% a veces.

Figura 3.11. Pregunta 21. A lo largo de la jornada ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?

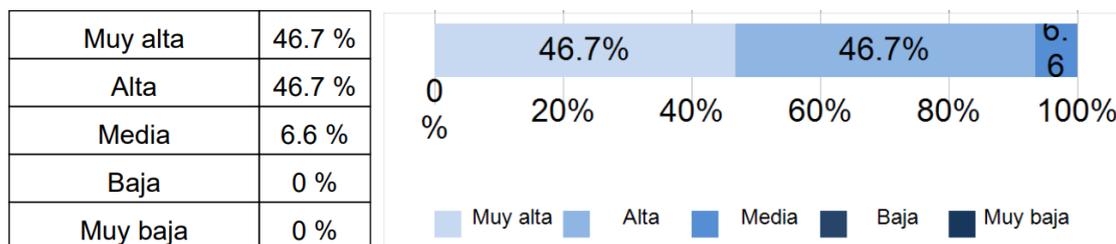


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 22. En general ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

En figura 3.12 con respecto a la atención para el trabajo se obtuvo que un 46.7% de trabajadores requieren una atención muy alta y alta y un 6.6% media.

Figura 3.12. Pregunta 22. En general ¿Cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

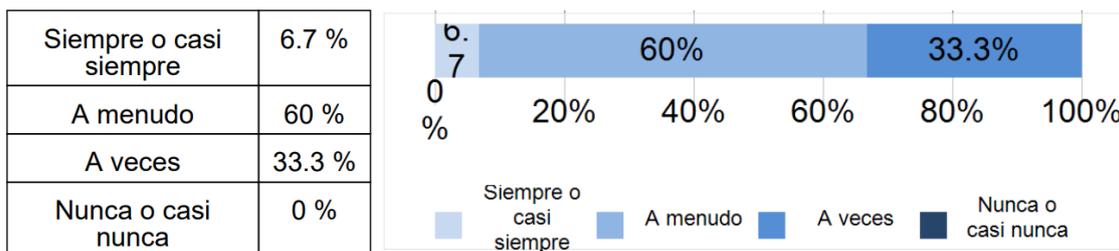


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

En figura 3.13 con respecto a la atención de varias tareas al mismo tiempo se obtuvo que un 60% de los trabajadores deben a menudo atender varias tareas al mismo tiempo, un 33.3% a veces.

Figura 3.13. Pregunta 27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

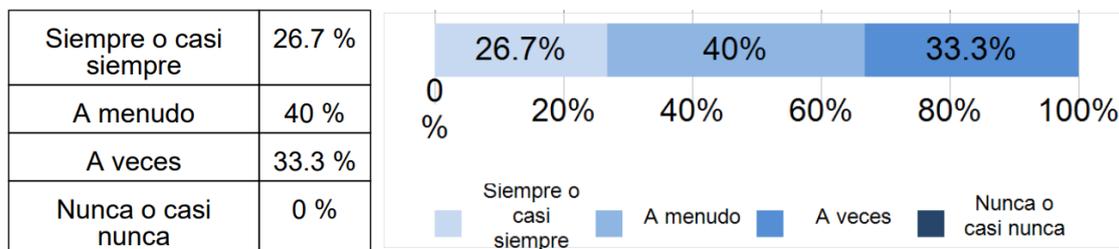


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 32. ¿La cantidad de trabajo suele ser irregular e imprevisible?

En figura 3.14 se observa que el 40% de los trabajadores a menudo tienen una cantidad de trabajo irregular e imprevisible, un 33.3% a veces y un 26.7% siempre o casi siempre.

Figura 3.14. Pregunta 32. ¿La cantidad de trabajo suele ser irregular e imprevisible?



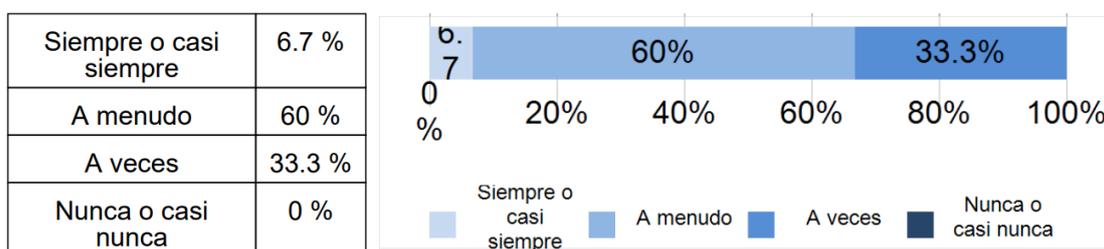
Fuente: FPSICO 4.0

➤ **Cantidad y dificultad de la tarea**

Pregunta 4. ¿Con que frecuencia tienes que trabajar más del horario habitual, hacer horas extra o llevarte el trabajo a casa?

En figura 3.15 se observa que el 60% de los trabajadores a menudo tienen que trabajar más del horario habitual, un 33.3% a veces y un 6.7% siempre o casi siempre.

Figura 3.15. Pregunta 4. ¿Con que frecuencia tienes que trabajar más del horario habitual, hacer horas extra o llevarte el trabajo a casa?

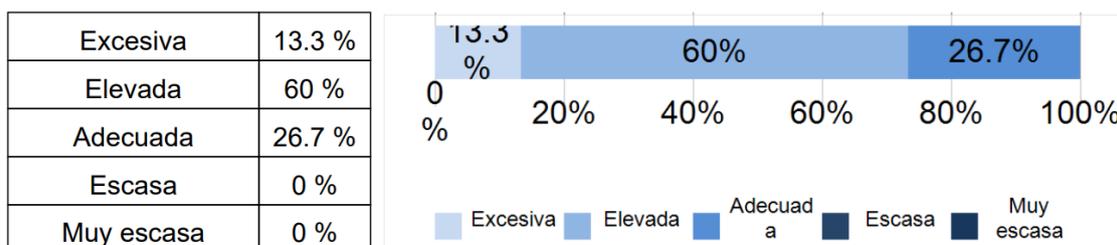


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 26. En general la cantidad de trabajo que tienes es:

En figura 3.16 con respecto a la cantidad de trabajo se obtuvo que un 60% de trabajadores considera que es elevada, un 26.7% adecuada y un 13.3% excesiva.

Figura 3.16. Pregunta 26. En general la cantidad de trabajo que tienes es:



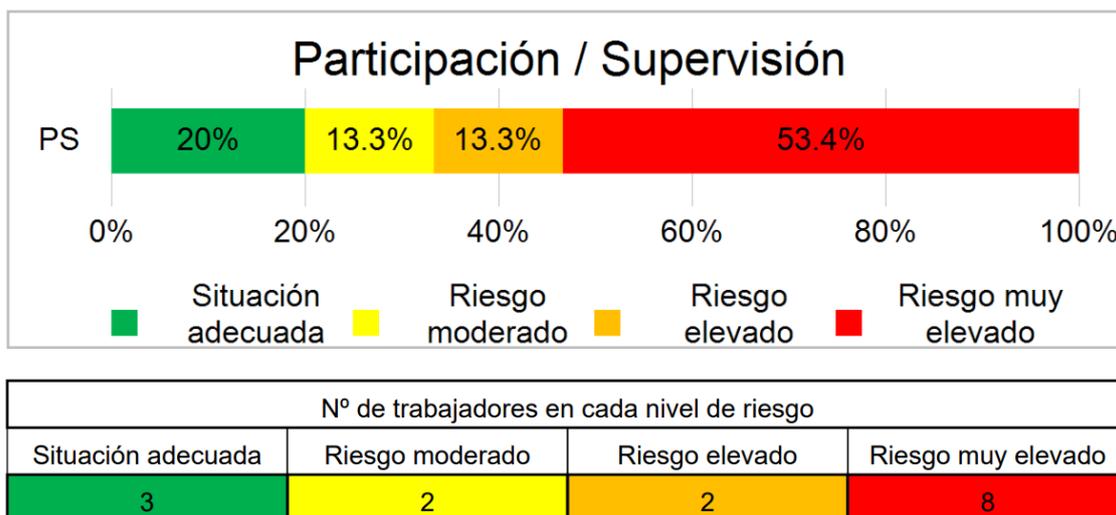
Fuente: FPSICO 4.0

3.1.1.5 Participación/ Supervisión (PS)

Este factor se encarga de evaluar el nivel de participación que tiene el trabajador en ciertos ámbitos del trabajo y la organización, además evalúa el control que ejercen los superiores en los conductores de carga pesada.

El nivel de riesgo de la participación y supervisión en los conductores de carga pesada se encuentra distribuida como: 53.4% (8 trabajadores) con un nivel de riesgo muy elevado, 13.3% (2 trabajadores) con nivel de riesgo elevado, 13.3% (2 trabajadores) con nivel de riesgo moderado y un 20% (3 trabajadores) con una situación adecuada.

Figura 3.17. Participación/ Supervisión



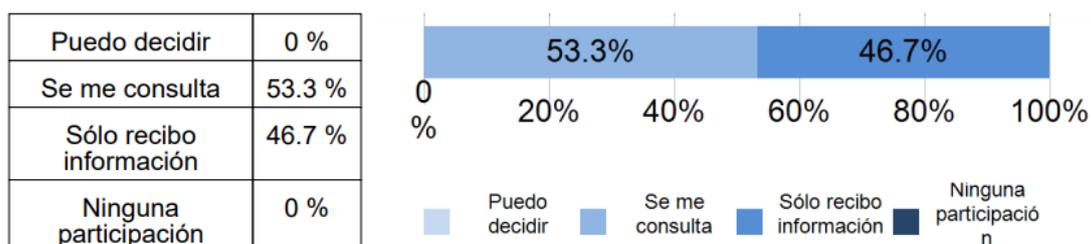
Fuente: FPSICO 4.0

Las preguntas bajo las cuales se presentaron los resultados para supervisión/participación son:

Pregunta 11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.

En figura 3.18 con respecto a participación de los trabajadores en aspectos del trabajo (cambios de equipos y materiales), se obtuvo que a un 53.3% de trabajadores se le consulta y un 46.7% solo recibe información.

Figura 3.18. Pregunta 11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.

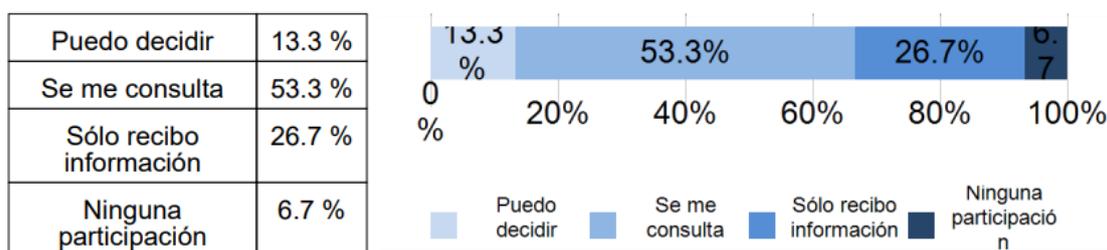


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.

En figura 3.19 con respecto a participación de los trabajadores en aspectos del trabajo (introducción de cambios en la manera de trabajar) se obtuvo que a un 53.3% de trabajadores se le consulta, un 26.7% solo recibe información, un 13.3% puede decidir y un 6.7% no tiene participación.

Figura 3.19. Pregunta 11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales.

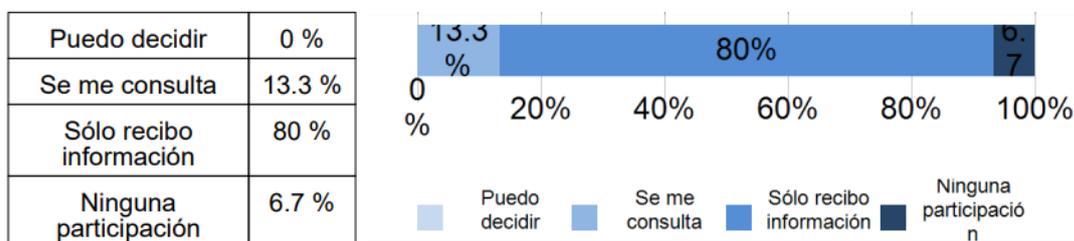


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.

En figura 3.20 con respecto a participación de los trabajadores en aspectos del trabajo (contratación o incorporación de nuevos empleados) se obtuvo que un 80% de trabajadores solo recibe información, un 13.3% se le consulta y un 6.7% no tiene ninguna participación.

Figura 3.20. Pregunta 11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados.

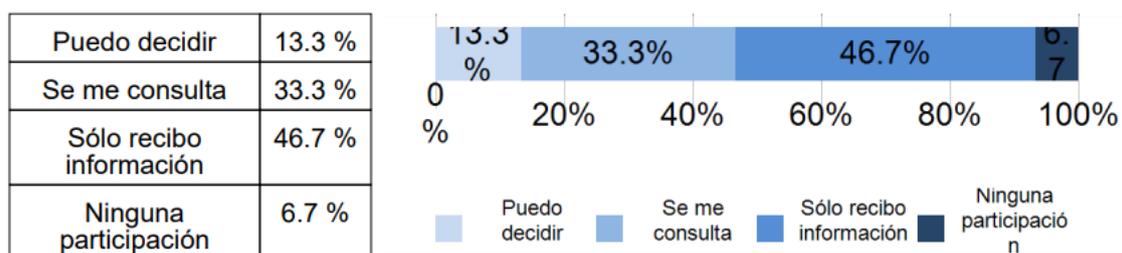


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.

En figura 3.21 con respecto a participación de los trabajadores en aspectos del trabajo (elaboración de las normas de trabajo) se obtuvo que un 46.7% de trabajadores solo recibe información, un 33.3% se le consulta, un 13.3% puede decidir y un 6.7% no tiene ninguna participación.

Figura 3.21. Pregunta 11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo.

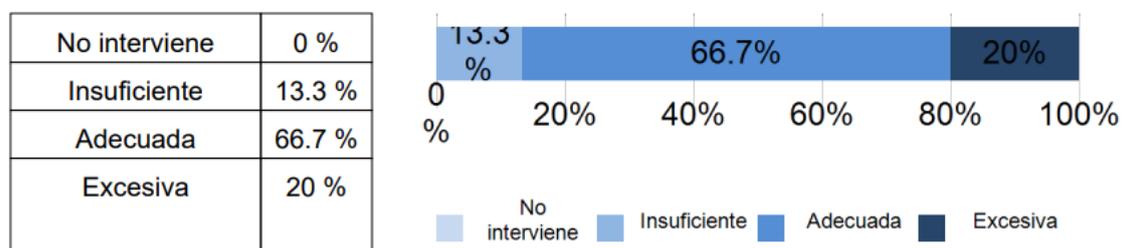


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.

En figura 3.22 con respecto a la supervisión del responsable inmediato en temas de la planificación del trabajo se obtuvo que para un 66.7% de los conductores es adecuada, 20% es excesiva y un 13,3% es insuficiente.

Figura 3.22. Pregunta 12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.

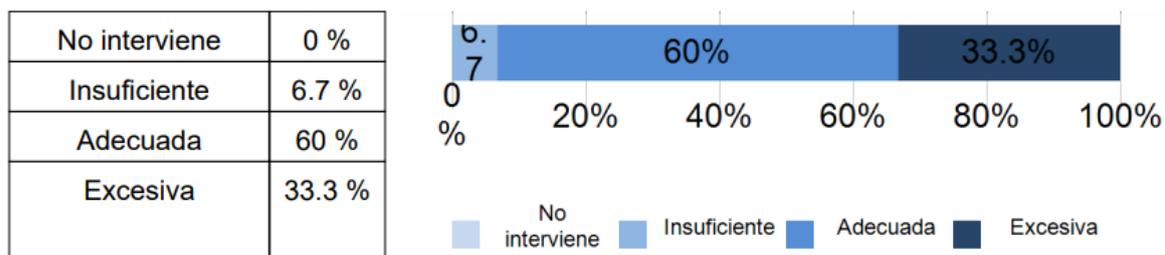


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.

En figura 3.23 con respecto a la supervisión del responsable inmediato en temas del ritmo de trabajo se obtuvo que un 60% de los conductores considera que es adecuada, 33.3% es excesiva y un 6.7% es insuficiente.

Figura 3.23. Pregunta 12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo.

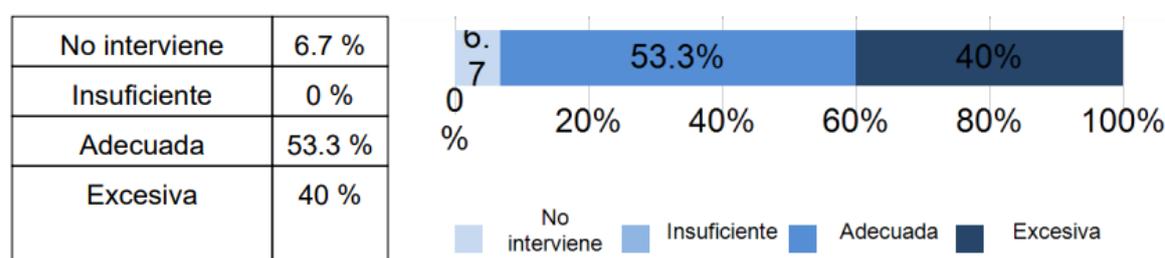


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.

En figura 3.24 con respecto a la supervisión del responsable inmediato en temas de la calidad del trabajo realizado se obtuvo que un 53.3% de los conductores considera que es adecuada, 40% es excesiva y un 6.7% no interviene.

Figura 3.24. Pregunta 12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado.



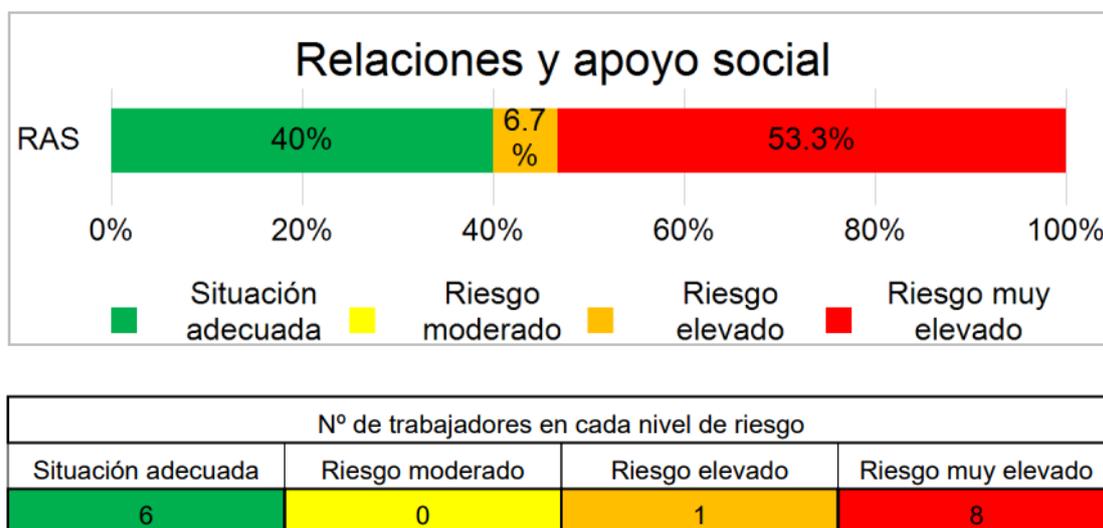
Fuente: FPSICO 4.0

3.1.1.6 Relaciones y apoyo social (RAS)

Este factor es un moderador del estrés y se entiende como la ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo, puede ser de jefes, compañeros o subordinados.

El nivel de riesgo de las relaciones y del apoyo social en los conductores de carga pesada se encuentra distribuida como: 53.3% (8 trabajadores) con un nivel de riesgo muy elevado, 40% (6 trabajadores) con una situación adecuada y un 6.7% con un riesgo elevado.

Figura 3.25. Relaciones y apoyo social



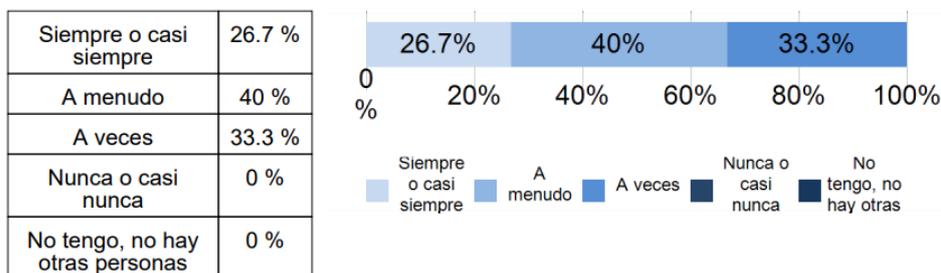
Fuente: FPSICO 4.0

Las preguntas que abordan a este factor se presentan a continuación.

Pregunta 16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

En figura 3.26 con respecto al apoyo de los superiores se obtuvo que un 40% de los conductores a menudo cuenta con el apoyo de los superiores, 33.3% a veces y un 26.7% siempre o casi siempre

Figura 3.26. *Pregunta 16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores*

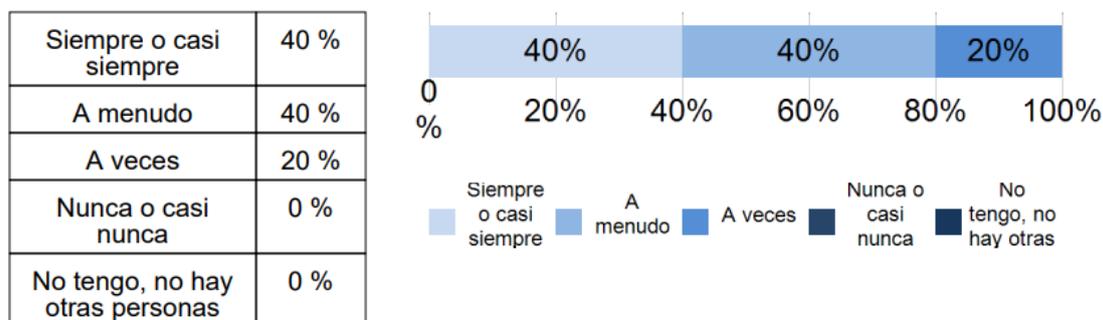


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 16b. *Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros*

En figura 3.27 con respecto al apoyo de los compañeros se obtuvo que un 40% de los conductores a menudo cuenta con el apoyo de los compañeros, 40% siempre o casi siempre y un 20% a veces.

Figura 3.27. *Pregunta 16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: compañeros.*

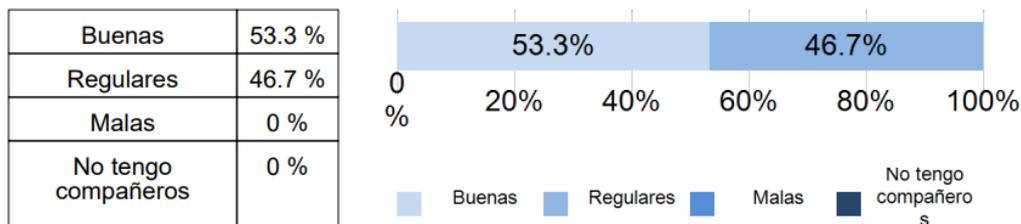


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 17. *¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?*

En figura 3.28 con respecto a las relaciones con las personas del entorno de trabajo se obtuvo que un 53.3% de los conductores considera que son buenas y un 46.7% regulares.

Figura 3.28. *Pregunta 17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?*

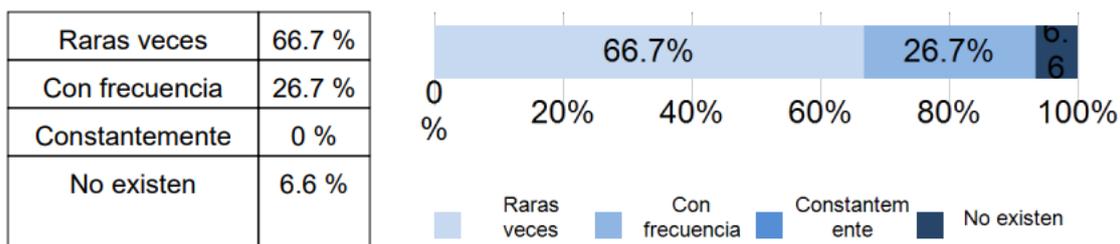


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18a. *¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?*

En figura 3.29 con respecto a los conflictos interpersonales y su frecuencia se obtuvo que un 66.7% de los conductores considera que se producen raras veces, un 26.7% con frecuencia y un 6.6% no existen.

Figura 3.29. *Pregunta 18a. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?*

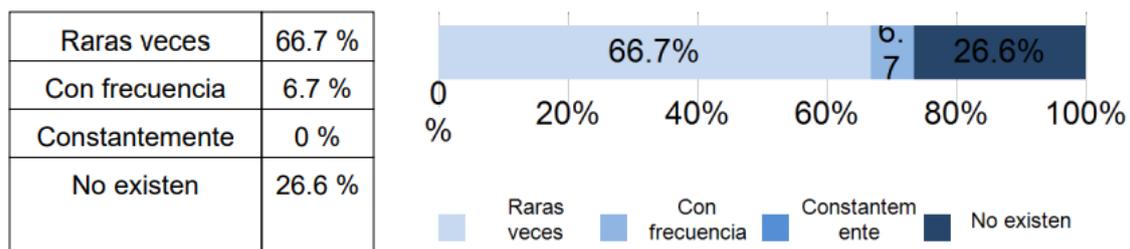


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18b. *Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.*

En figura 3.30 con respecto a la violencia física en el entorno laboral se obtuvo que un 66.7% de los conductores considera que se producen raras veces, un 26.6% no existen y un 6.7% con frecuencia.

Figura 3.30. Pregunta 18b. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física.

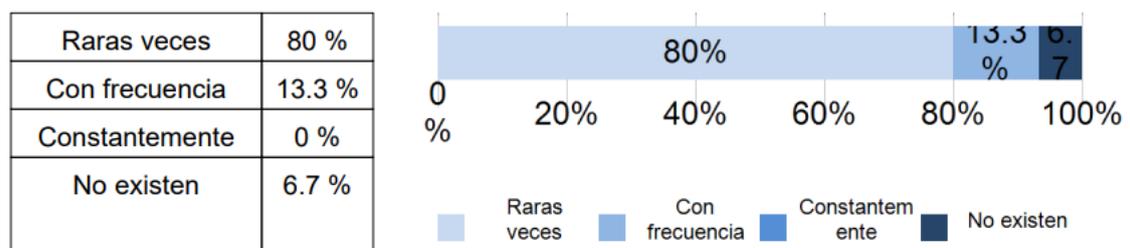


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18c. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

En figura 3.31 con respecto a los a la violencia psicológica y su frecuencia se obtuvo que un 80%% de los conductores considera que se producen raras veces, un 13.3% con frecuencia y un 6.7% no existen.

Figura 3.31. Pregunta 18c. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

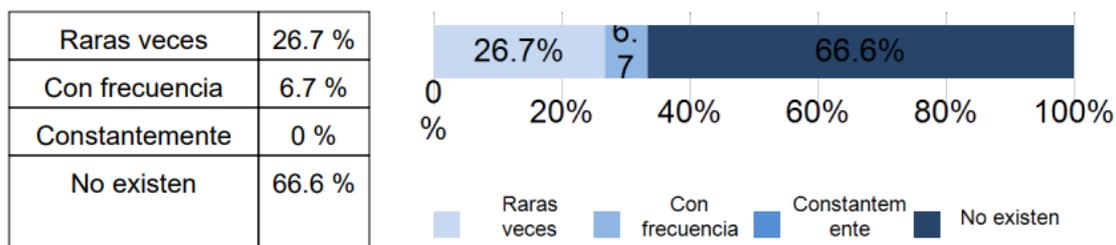


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 18d. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

En figura 3.32 con respecto a las situaciones de acoso sexual y su frecuencia se obtuvo que un 66.6%% de los conductores considera que no existen, un 26.7% raras veces y un 6.7% con frecuencia

Figura 3.32. *Pregunta 18d. Con que frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual*

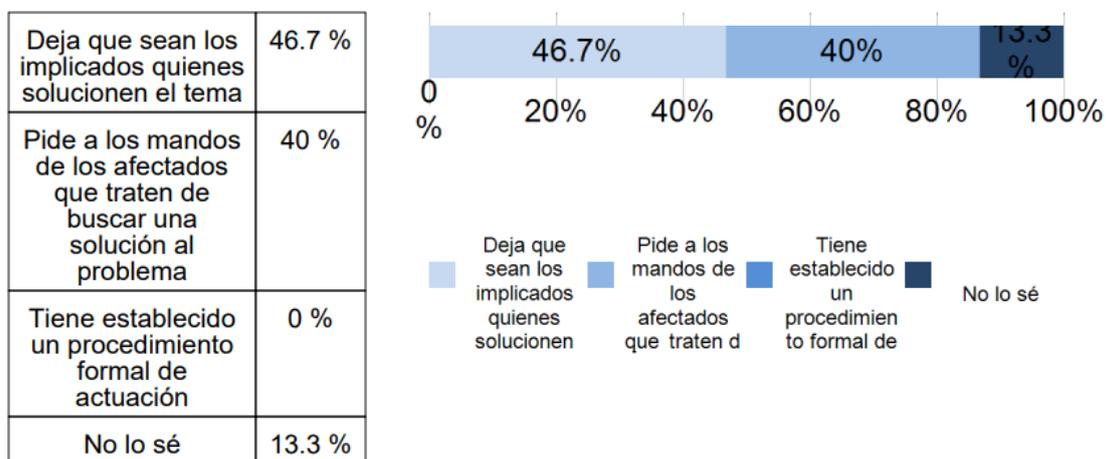


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores.

En figura 3.33 con respecto a las situaciones de conflictos interpersonales un 46.7% de los conductores de carga pesada mencionan que los implicados con quienes solucionan el tema, un 40% pide a los mandos de los afectados buscar una solución y un 13,3% no saben sobre la resolución de estos conflictos.

Figura 3.33. *Pregunta 18a. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?*

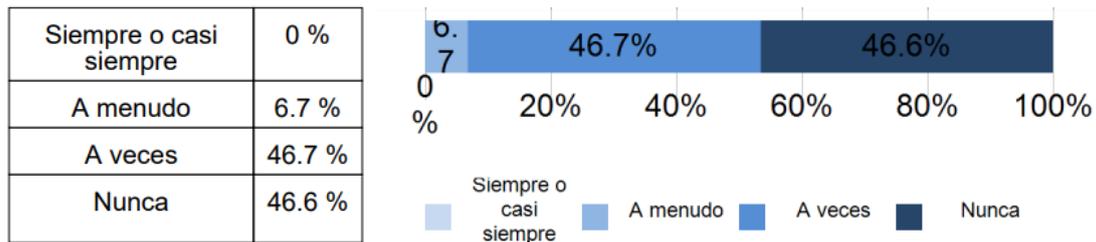


Fuente: FPSICO 4.0

Pregunta 20. En tu entorno laboral te sientes discriminado (por razones de edad, ¿sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

En figura 3.34 con respecto a la discriminación laboral se obtuvo que un 46,7% de los conductores a veces se ha sentido discriminado, un 46.6% nunca y un 6.7% a menudo.

Figura 3.34. *Pregunta 20. En tu entorno laboral te sientes discriminado (por razones de edad, ¿sexo, religión, raza, formación, categoría...)?*



Fuente: FPSICO 4.0

3.1.1.7 Resultados cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12

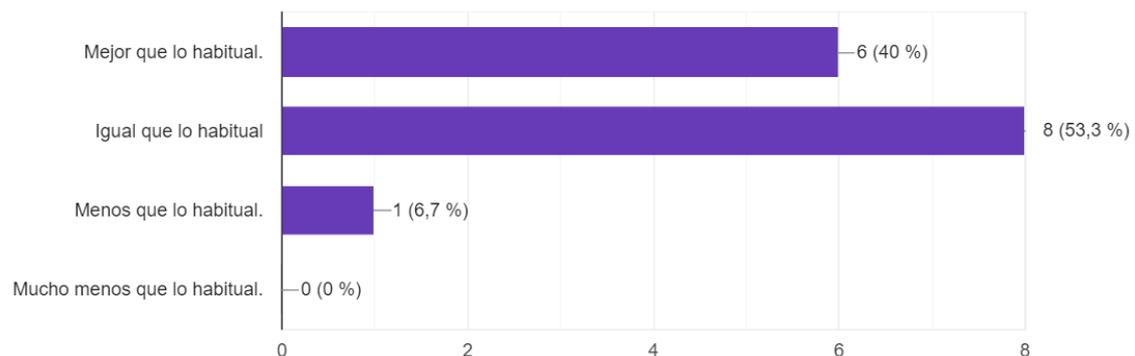
El cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12 tiene como objetivo la valoración de la salud mental, cuenta con 12 preguntas de 4 ítems cada una.

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario aplicado:

Pregunta 1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

En figura 3.35 con respecto a la concentración se obtuvo que un 53.3% de conductores tiene un nivel de concentración igual que lo habitual, un 40% mejor que lo habitual y un 6.7% menos que lo habitual.

Figura 3.35. *Pregunta 1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?*

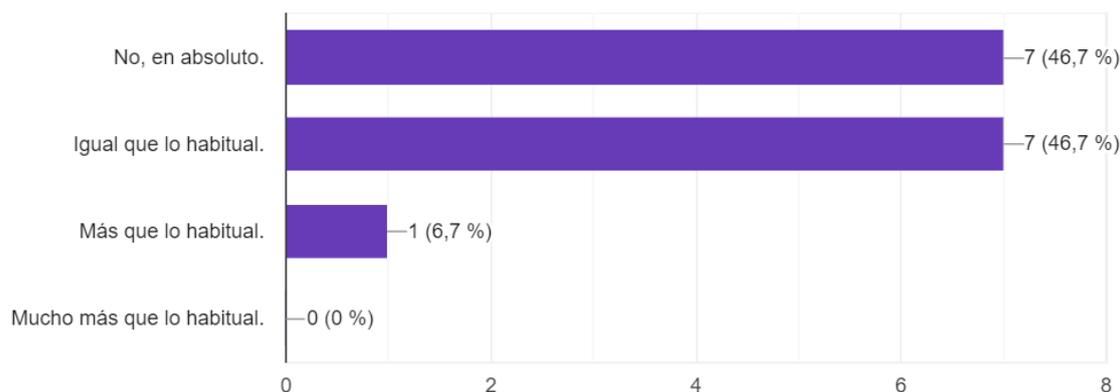


Fuente: elaboración propia

Pregunta 2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?

En figura 3.36 con respecto a las preocupaciones y la pérdida de sueño se obtuvo que un 46.7% de conductores respondieron que igual que lo habitual, un 46.7% no, en absoluto y un 6.7% más de lo habitual.

Figura 3.36. Pregunta 2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?

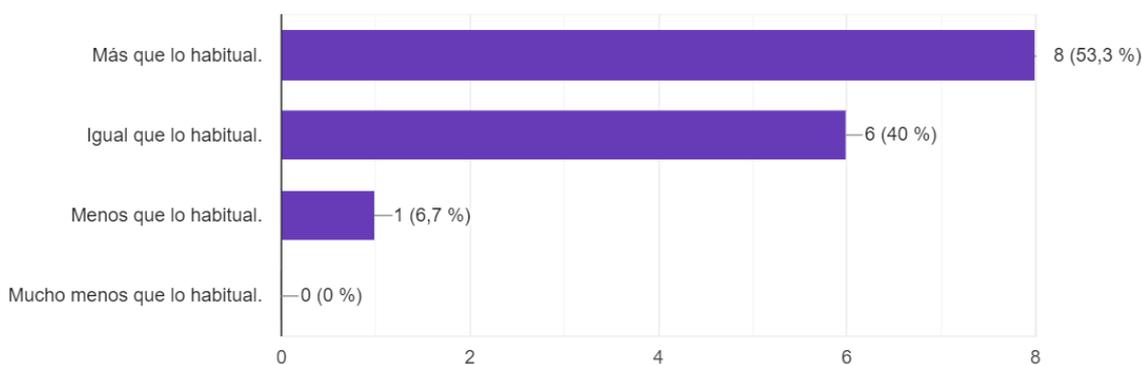


Fuente: elaboración propia

Pregunta 3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

En figura 3.37 con respecto al desempeño de un papel útil en la vida un 53.3% de conductores considera que más de lo habitual, un 40% igual que lo habitual y un 6.7% menos que lo habitual.

Figura 3.37. Pregunta 3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

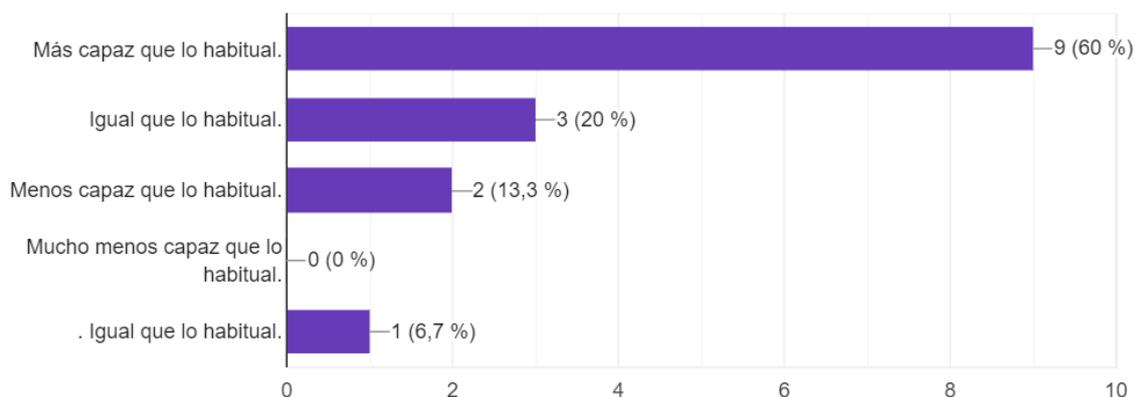


Fuente: elaboración propia

Pregunta 4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

En figura 3.38 con respecto a la toma de decisiones se obtuvo que un 60% de los conductores se han sentido más capaces de lo habitual, un 20% igual que lo habitual, un 13.3% menos que lo habitual y un 6.7% igual que lo habitual.

Figura 3.38. Pregunta 4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

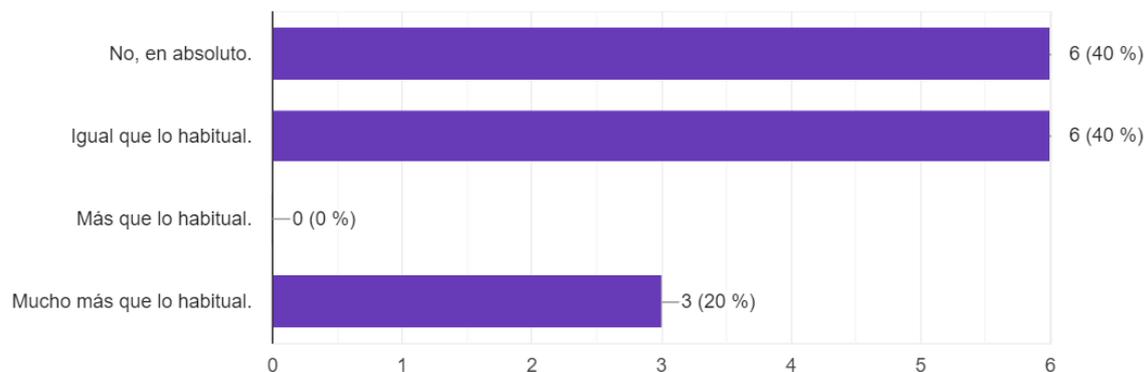


Fuente: elaboración propia

Pregunta 5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?

En figura 3.39 con respecto a sentirse en tensión o agobiado se obtuvo que un 40% de los trabajadores no se ha sentido en lo absoluto agobiado o en tensión, un 40% igual que lo habitual y un 20% mucho más que lo habitual.

Figura 3.39. Pregunta 5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?

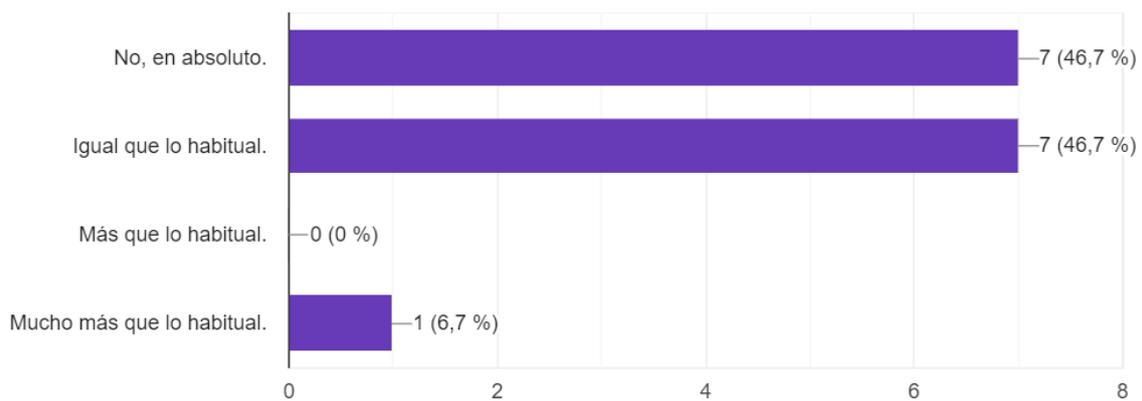


Fuente: elaboración propia

Pregunta 6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

En figura 3.40 con respecto a la concentración se obtuvo que un 53.3% de conductores tiene un nivel de concentración igual que lo habitual, un 40% mejor que lo habitual y un 6.7% menos que lo habitual.

Figura 3.40. Pregunta 6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

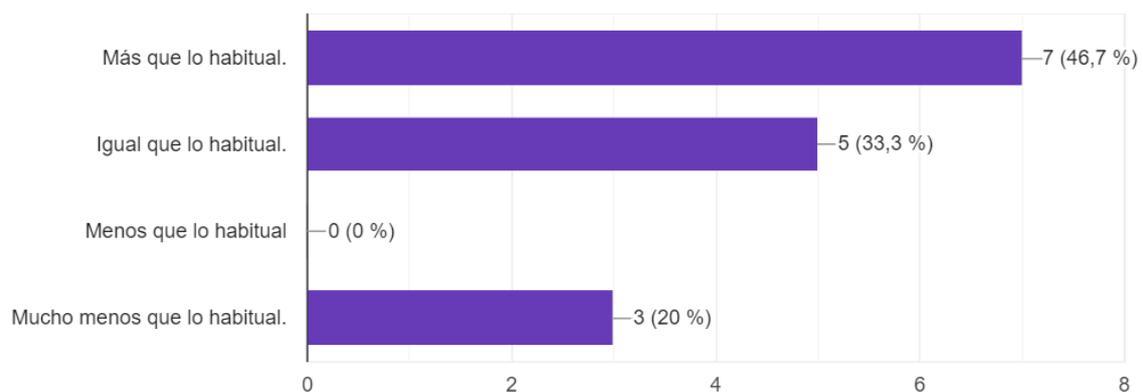


Fuente: elaboración propia

Pregunta 7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?

En figura 3.41 con respecto a disfrutar sus actividades de cada día se obtuvo que un 46.7% las ha disfrutado más de lo habitual, un 33.3% igual que lo habitual y un 20% mucho menos de lo habitual.

Figura 3.41. Pregunta 7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?

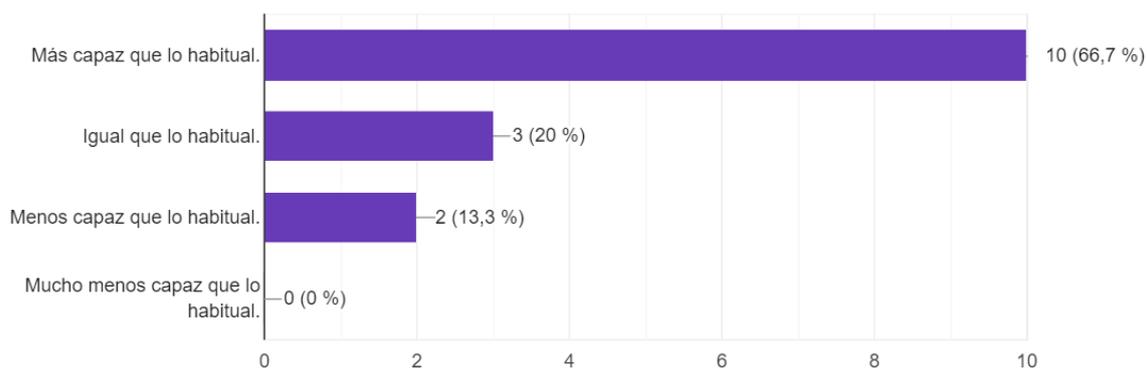


Fuente: elaboración propia

Pregunta 8. ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?

En figura 3.42 con respecto a al manejo de problemas se obtuvo que un 66.7% han sido más capaces de lo habitual al hacer frente a sus problemas, un 20% igual que lo habitual y un 13.3% menos capaces de lo habitual.

Figura 3.42. Pregunta 8. ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?

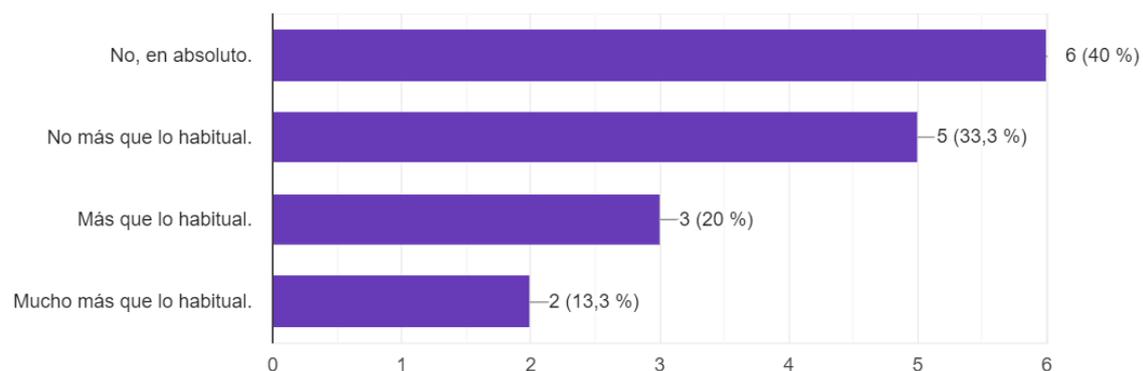


Fuente: elaboración propia

Pregunta 9. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?

En figura 3.43 con respecto a sentirse poco feliz o deprimido, un 40% respondió que nada, en absoluto, un 33.3% no más que lo habitual, un 20% más que lo habitual y un 13.3% mecho más que lo habitual.

Figura 3.43. Pregunta 9. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?

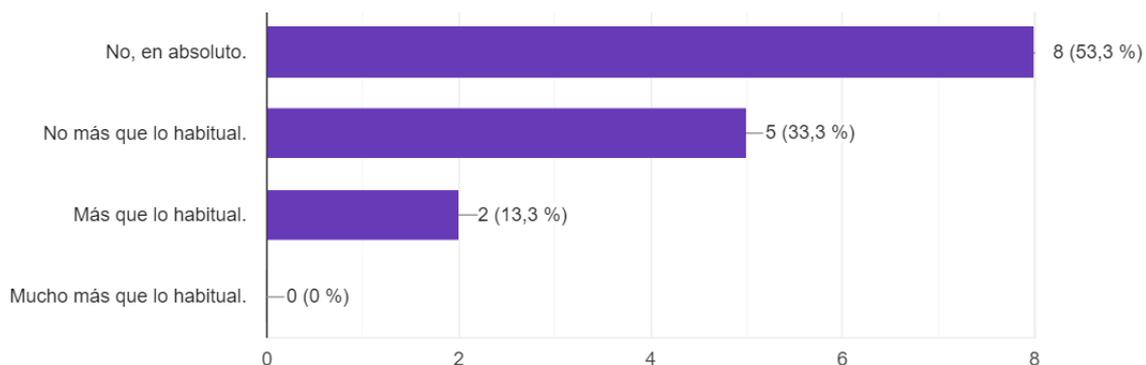


Fuente: elaboración propia

Pregunta 10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?

En figura 3.44 con respecto a la pérdida de confianza en sí mismo se obtuvo que un 53.3% no han perdido nada de confianza en sí mismos, un 33.3% no más que lo habitual y un 13,3% más de lo habitual.

Figura 3.44. Pregunta 10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?

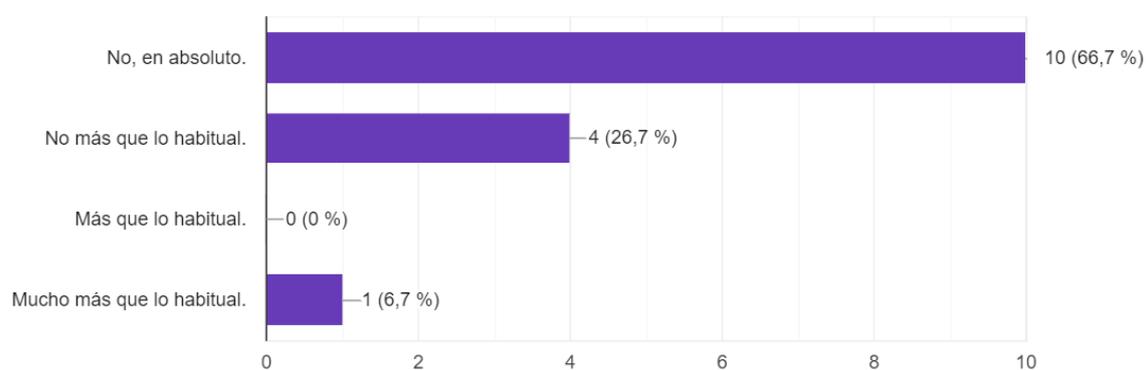


Fuente: elaboración propia

Pregunta 11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

En figura 3.45 se muestra que un 66.7% de los conductores no han sentido en lo absoluto que no valen para nada, un 26,7% no más que lo habitual y un 6.7% mucho más que lo habitual.

Figura 3.45. Pregunta 11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

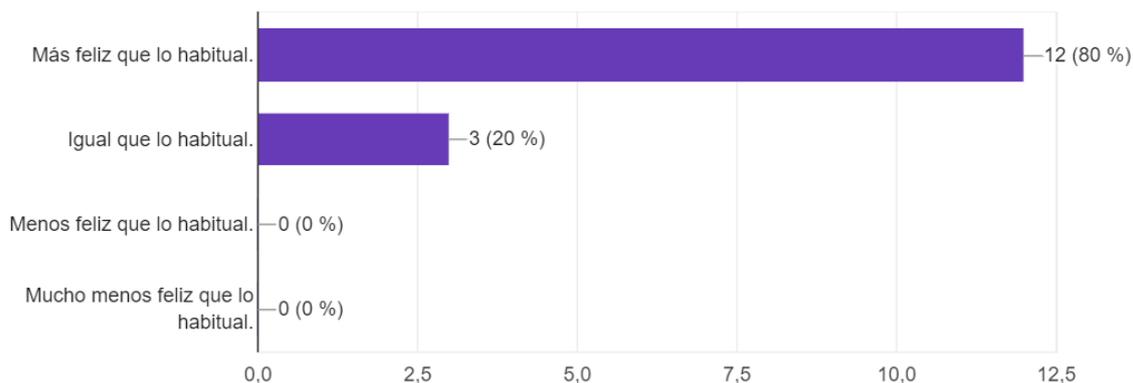


Fuente: elaboración propia

Pregunta 12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

En figura 3.46 con respecto al sentimiento de felicidad considerando las circunstancias se obtuvo que un 80% se siente más feliz que lo habitual y un 20% igual que lo habitual.

Figura 3.46. Pregunta 12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?



Fuente: elaboración propia

3.2 Aplicación práctica

3.2.1 Priorización del nivel de riesgo

De acuerdo con la evaluación del FPSICO 4.0 se obtuvo los principales cuatro factores con un nivel de riesgo elevado que se presentan a continuación:

Tabla 3.7. Factores de riesgo psicosocial priorizados en nivel de riesgo elevado

Factor de riesgo psicosocial	Nivel de riesgo muy elevado
TT: Tiempo de trabajo	80.00%
CT: Carga de trabajo	60.10%
PS: Participación/ Supervisión	53.40%
RAS: Relaciones y apoyo social	53.30%
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación	20.00%
DR: Desarrollo del rol	13.30%
DP: Demandas psicológicas	6.70%
VC: Variedad/ contenido	6.60%

Fuente: elaboración propia

Tabla 3.8. Plan de acción de la Compañía de Transporte Pesado HEAVYDYCAP Cía. Ltda.

PLAN DE ACCION DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO HEAVYDYCAP CÍA. LTDA.											
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	OBJETIVO	ACCIONES PROPUESTAS	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO DE APLICACIÓN	PRESUPUESTO
1	TT: Tiempo de trabajo	Muy elevado	80%	Los conductores trabajan sábados, domingos y días festivos, además no cuentan con suficiente tiempo de descanso y el tiempo libre no les permite compaginar con sus amigos y familia.	Establecer una planificación de rutas la cual permita descansar a los conductores después de cada viaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clasificar las rutas cortas o largas tomando en cuenta la distancia y el tiempo de entrega de la carga 2. Distribuir las rutas entre los trabajadores considerando los tiempos de descanso para cada uno de ellos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar que las rutas sean clasificadas de manera adecuada, bajo los criterios desarrollados por la persona encargada de logística. 2. Verificar que las rutas sean distribuidas de manera equitativa para los trabajadores de manera que tengan días de descanso homogéneos. Para esto se debe considerar: <ul style="list-style-type: none"> - Días de viaje programados - Tiempos de descanso por cada viaje. 3. Verificar que los trabajadores cumplan con las disposiciones de rutas, para esto se requiere que la persona encargada de logística evite los cambios de ruta, en caso de requerirlo reorganizar las rutas de manera que los descansos se mantengan. 	Logística	Generales de la empresa	3 MESES	\$ -
					Implementar paradas seguras de descanso, estiramientos y comida.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer número de paradas para rutas, considerando las distancias y las condiciones de camino. 2. Verificar y establecer paradas en establecimientos de descanso en los que se consideren: <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad vial. - Condiciones de carretera. - de preferencia que se incluyan alimentación y opciones de descanso 	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar que el número de paradas sea apropiadas para las rutas definidas, para esto se realiza seguimiento de la ruta con personal acompañante. - Verificar las condiciones de los lugares destinados para descanso de los choferes, esto se realiza mediante el acompañamiento en la ruta. 	Logística Encargado de SSO	Transporte Herramientas de investigación	3 MESES	\$ 250.00

Fuente: elaboración propia

Tabla 3.8. Plan de acción de la Compañía de Transporte Pesado HEAVYDYCAP Cía. Ltda.

PLAN DE ACCION DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO HEAVYDYCAP CÍA. LTDA.											
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	OBJETIVO	ACCIONES PROPUESTAS	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO DE APLICACIÓN	PRESUPUESTO
2	CT: Carga de trabajo	Muy elevado	60.10%	Presiones de tiempo de trabajo: los trabajadores tienen que acelerar su ritmo de trabajo	Establecer tiempos mínimos y máximos para el transporte de carga. Bajar la tensión del conductor durante la ruta.	- Realizar un estudio sobre tiempos y movimientos que permitan establecer los tiempos mínimos y máximos para la entrega de una carga en las diferentes rutas, esto permitirá al trabajador manejar los tiempos de entrega sin que signifique para acelerar su ritmo de trabajo	- Verificar en la práctica los tiempos mínimos y máximos establecidos, y realizar correcciones que se requieran para que los tiempos de entregan sean lo más reales posibles.	Logística	Transporte Herramientas de investigación	3 MESES	\$ -
				- Procurar tener siempre un backup de conductor, el mismo que pueda ayudar al conductor principal con tramos del camino.		- Los conductores backup deben ser escogidos para los viajes en conjunto con el conductor para que exista afinidad durante el tiempo de viaje.	Logística	1 MES		\$ -	
				Esfuerzo de atención: atención muy alta al realizar su trabajo, atender varias tareas al mismo tiempo.		Capacitaciones en temas de leyes de tránsito, evitar acciones inseguras (no usar el celular mientras conducen, no conducir con sueño o somnoliento, etc.) y manejo a la defensiva.	- Se debe tener el control de asistencia a las diferentes capacitaciones y charlas de todo el personal como requisito principal para la asignación de las rutas.	Encargado de SSO	Espacios para dictar la capacitación. Computadora Infocus Sillas Material didáctico Refrigerio	RECURRENTE, CUANDO INGRESE UN NUEVO CONDUCTOR	\$ 70.00 por conductor

Fuente: elaboración propia

Tabla 3.8. Plan de acción de la Compañía de Transporte Pesado HEAVYDYCAP Cía. Ltda.

PLAN DE ACCION DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO HEAVYDYCAP CÍA. LTDA.											
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	OBJETIVO		PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS		PRESUPUESTO
3	PS: Participación/ Supervisión	Muy elevado	53.40%	<p>Participación: los trabajadores solo reciben información al incorporar nuevos equipos y materiales y al incluir nuevos empleados.</p> <p>Supervisión: excesiva supervisión en el ritmo de trabajo y la calidad de trabajo.</p>	<p>Diseñar canales de comunicación los cuales deben ir encaminados a la participación y consulta de los trabajadores, además de reforzar la seguridad de los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar canales de comunicación por medios virtuales con la creación de grupos informativos, con el fin mantener comunicación activa entre todos los trabajadores y mantener informados a los trabajadores sobre: <ul style="list-style-type: none"> - problemas en las rutas - puntos de descanso - incorporación de nuevos miembros de la flota - Notificaciones de carácter general - Crear una plataforma para recabar sugerencias y opiniones de los trabajadores. - Implementar herramientas tecnológicas para seguimiento de ruta mediante GPS, para evitar el control directo permanente, además estas herramientas permiten controlar incidentes de tipo delictivo que se reporten para brindar apoyo y soporte inmediato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar funcionamiento adecuado de los canales de comunicación por medios virtuales, realizar encuestas de satisfacción a los trabajadores para verificar que el canal funcione adecuadamente, adicionalmente recibir recomendaciones para establecer acciones de mejora. - Verificar el funcionamiento adecuado de las herramientas implementadas mediante reportes periódicos de rutas cumplidas. - Realizar encuestas de satisfacción del cliente para calificar a los transportistas tanto en los tiempos de ruta como en la carga y descarga de los productos transportados en los puntos de embarque y destino. - Socializar los resultados de las encuestas realizadas para compartir resultados y establecer acciones de mejora continua. 	Logística Encargado de SSO	<p>Recursos tecnológicos (celulares y computadores)</p> <p>Recursos económicos para implementación de nuevas tecnologías</p>	<p>3 MESES</p> <p>12 MESES</p>	\$ 2.500.00
4	RAS: Relaciones y apoyo social	Muy elevado	53.30%	<p>Las relaciones con las personas que trabajan no son buenas, existe violencia física y psicológica.</p>	<p>Contribuir con el mejoramiento de las relaciones laborales entre los trabajadores, reforzar la estabilidad y el ambiente de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar talleres sobre trabajo en equipo con todo el personal desarrollado con herramientas de coaching y PNL. - Investigar sobre los motivos de las malas relaciones entre los trabajadores y determinar si se requieren de sesiones individuales para el mejoramiento de conducta o si se requiere de alguna intervención de profesionales psicólogos que apoyen al mejoramiento conductual de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento sobre los resultados de los talleres impartidos mediante evaluaciones cualitativas sobre la mejora del comportamiento y trabajo en equipo de todos los trabajadores para esto se requiere la aplicación de encuestas y evaluaciones grupales e individuales. - Realizar seguimiento a los casos que requieran tratamientos especializados solicitando reportes sobre los avances en los mismos sin que esto implique intromisión en el sigilo médico paciente. 	Encargado de SSO Talento Humano Especialistas externos de ser necesarios	Generales de la empresa	12 MESES	\$ 800.00

Fuente: elaboración propia

Tabla 3.8. Plan de acción de la Compañía de Transporte Pesado HEAVYDYCAP Cía. Ltda.

PLAN DE ACCION DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE PESADO HEAVYDYCAP CÍA. LTDA.											
NRO	FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE	COMO SE EVIDENCIA	OBJETIVO	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	RECURSOS			PRESUPUESTO
5	ITC: Interés por el trabajador/ Compensación	Muy elevado	20%	Los trabajadores no tienen información sobre las posibilidades de formación. Las posibilidades de promoción son insuficientes. No conocen la situación de la empresa en el mercado.	Reconocer el trabajo de cada uno de los trabajadores y mejorar las compensaciones de los mismos no solo económicamente, también en lo profesional y personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante encuestas determinar temas de interés de los trabajadores para recibir capacitación y formación. - Implementar convenios con instituciones educativas para realizar capacitaciones en temas de interés de los trabajadores. - Establecer una fecha para reunir a todo el personal y dar a conocer el estado de la empresa, los logros alcanzados, los problemas globales que se han presentado y las soluciones que se están implementando. - Implementar compensaciones para los trabajadores las mismas que pueden ser económicas, formativas, reconocimientos. Para esto se deben tomar en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> - Actitud - Calidad de servicio - Cumplimiento de metas - Compañerismo - Puntualidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones cuantitativas de conocimientos sobre las charlas y capacitaciones realizadas de manera mensual. - Evaluaciones cualitativas sobre la formación recibida. - Medir el interés de los trabajadores por conocer sobre el estado de a empresa y su compromiso con la gestión de la misma mediante encuestas de satisfacción aplicadas de manera anual o semestral. - Realizar seguimiento sobre las compensaciones que se determinen para los trabajadores. 	Talento Humano Encargado de SSO Alta gerencia	Generales de la empresa	12 MESES	\$ 900.00
6	DR: Desarrollo del rol	Muy elevado	13.30%	Los trabajadores consideran que la información proporcionada en los diferentes ámbitos de trabajo es clara. Muchas de las veces no poseen los recursos humanos o materiales para realizar su trabajo (cadenas, palos, fajas, etc.) Los conductores a veces deben saltarse los procedimientos por falta de tiempo o recursos.	Dotar de los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de manera adecuada, y que puedan resolver inconvenientes de manera adecuada.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una revisión de los materiales que requieren los trabajadores para realizar los viajes como son (cadenas, palos, fajas) - Dotar a los trabajadores de las herramientas y materiales que requieran, socializar el compromiso de buen uso de las mismas y su cuidado. - Implementar HPVA en todos los procesos y procedimientos de la empresa de manera que los mismos se acoplen al giro de negocio, buscando la mejora continua de los mismos con la participación de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar de manera aleatoria que los transportistas cuenten con todos los materiales y herramientas antes de realizar los viajes. - Verificar que los procesos y procedimientos se cumplan y que los recursos sean entregados de manera adecuada y en los tiempos requeridos. 	Talento humano Encargado de SSO Todo el personal	Generales de la empresa	3 MESES	\$ 800.00
7	DP: Demandas psicológicas	Muy elevado	6.70%	Los conductores deben aprender nuevos métodos y adaptarse a diferentes situaciones. Tienen trato con clientes (dueños de la carga) Muchas de las veces se exponen a situaciones que los afectan emocionalmente. Generalmente los conductores ocultan sus emociones ante subordinados, compañeros y superiores.	Dotar a los trabajadores de herramientas personales que les permitan sobrellevar las cargas psicológicas propias de su actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Dictar talleres sobre las emociones y como manejarlas en situaciones adversas. - Realizar talleres vivenciales que permitan a los trabajadores exteriorizar sus sentimientos y emociones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar encuestas a los trabajadores para saber el resultado de los talleres. 	Encargado de SSO	Generales de la empresa	6 MESES	\$ 500.00

Fuente: elaboración propia

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Este estudio fue aplicado al personal operativo de la Compañía de Transporte de Carga Pesada HEAVYDYCAP Cía. Ltda., el cual se compone de 15 conductores, todos ellos de género masculino, el rango de edad se sitúa entre 35 y 64 años, el estado civil de los conductores se distribuye en unión libre, casados y solteros. Con respecto a la antigüedad se encuentra en un rango de 3 a 10 años. Con referencia a los turnos de trabajo, todos los conductores mantienen turnos de trabajos mixtos (diurnos y nocturnos).

El diagnóstico del estado psicosocial en la Compañía de Transporte de Carga Pesada HEAVYDYCAP Cía. Ltda., se realizó con la herramienta FPSICO 4.0. Una vez aplicado el cuestionario se ingresó la información en el software aplicativo FPSICO 4.0 en donde se identificó la presencia de los factores de riesgo; Tiempo de trabajo (TT) , Carga de Trabajo (CT), Autonomía (AU), Demandas Psicológicas (DP) , Participación/ Supervisión (PS), Interés por el trabajador/ Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS) y Variedad/ Contenido (VC), factores que evalúa el método.

Se identificó cuatro principales factores de riesgo con un nivel de riesgo muy elevado que son: Tiempo de Trabajo (80%), Carga de Trabajo (60.10%), Participación/ Supervisión (53.40%) y Relaciones y Apoyo Social (RAS) (53.30%). En menor impacto se encuentran Interés por el trabajador/Compensación (20%), Desempeño del rol (13.30%), Demandas Psicológicas (6.70) y Variedad y Contenido (6.60%).

En el caso de Autonomía se encuentra con nivel moderado con el 26.70% lo que indica que es posible una tendencia hacia nivel bajo.

Estos resultados nos dan una visión clara sobre las condiciones de trabajo que afectan directamente a los conductores para tomar acciones preventivas y correctivas que permitan mejorar su entorno laboral y la conexión con la familia y amigos fuera de sus labores cotidianas.

También es importante considerar los resultados que se encuentran con nivel de riesgo Alto ya que en conjunto con el nivel de riesgo muy elevado nos permite ver una tendencia en los diferentes factores de riesgo como se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 3.9. *Tendencia de niveles de riesgo elevado y muy elevado*

Factor de riesgo psicosocial	Riesgo elevado	Nivel de riesgo muy elevado	TENDENCIA
TT: Tiempo de trabajo	0,00	80,00	80,00
CT: Carga de trabajo	13,30	60,10	73,40
PS: Participación/ Supervisión	13,30	53,40	66,70
DP: Demandas psicológicas	53,30	6,70	60,00
RAS: Relaciones y apoyo social	6,70	53,30	60,00
DR: Desarrollo del rol	26,70	13,30	40,00
ITC: Interés por el trabajador/ Compensación	6,70	20,00	26,70
VC: Variedad/ contenido	6,70	6,60	13,30
AU: Autonomía	0,00	0,00	0,00

Fuente: elaboración propia

De los resultados obtenidos se puede deducir que no hay tendencia marcada a subir los valores de riesgo elevado para los factores de riesgo, sin embargo, hay que poner especial hincapié en las medidas preventivas a aplicar en especial en el factor de riesgo DR Desarrollo del rol ya que es el que presenta mayor tendencia a convertirse en riesgo muy elevado.

Estos resultados comparados con los resultados obtenidos en estudios realizados en otras empresas de transporte de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3.10. Resultados obtenidos de estudio de Factores de riesgo Psicosocial en empleados de empresa EP-EMAPA

EMPRESA 1: Operadora de transporte terrestre de Ambato	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo,	70%	29%	1%
Desarrollo de competencia	68%	32%	0%
Liderazgo	67%	22%	11%
Margen de acción y control	64%	32%	4%
Organización del trabajo	87%	12%	1%
Recuperación	66%	39%	4%
Soporte y apoyo	66%	33%	1%

Fuente: factores de riesgo Psicosociales y desempeño laboral en los empleados de la empresa EP-EMAPA en la ciudad de Ambato, Proaño J., 2021

Tabla 3.10. Resultados obtenidos de estudio de Factores de riesgo Psicosocial en operadora de transporte terrestre del Cantón Daule

EMPRESA 2: Empresa de transporte de Daule	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo,	43%	57%	0%
Desarrollo de competencia	6%	83%	11%
Liderazgo	51%	31%	17%
Margen de acción y control	57%	34%	9%
Organización del trabajo	69%	31%	0%
Recuperación	77%	17%	6%
Soporte y apoyo	6%	86%	9%

Fuente: Factores Psicosociales que inciden en la frecuencia de accidentes de tránsito en una operadora de Transporte Terrestre del Cantón Daule; Rizo L; 2019

Estos estudios fueron realizados con otro método al presentado en el presente estudio sin embargo se puede considerar los resultados en relación con los factores de riesgo

homologados a los factores de riesgo del presente estudio. En tal sentido se puede concluir que los resultados difieren de los obtenidos, ya que en el presente estudio se han obtenido nivel de riesgo elevado en 8 de los 9 factores evaluados y de estos 4 factores de riesgos sobrepasan el 50%, por lo que se deben considerar acciones preventivas que permitan mejorar las condiciones de trabajo. En los resultados de los estudios anteriores los resultados no tienen niveles de riesgo altos.

Con respecto a la aplicación del Cuestionario General de Salud GHQ – 12 se obtuvo como principales resultados que un 20% de los conductores de carga pesada se han sentido más agobiados y en tensión de lo habitual y un 33% de ellos se han sentido poco felices o deprimidos.

Se concluye que los conductores de carga pesada no presentan ninguna señal de algún trastorno psicológico, sin embargo, si existe un nivel de riesgo elevado en cuanto tiene que ver con: carga de trabajo, tiempo de trabajo, participación y supervisión y relaciones de apoyo social. Factores que exigen un control inmediato.

Los trabajadores trabajan en horarios mixtos, ya que dependen del servicio solicitado por los clientes, es por esta razón que no tienen tiempos de descanso establecido para compartir con familia y amigos especialmente en ocasiones especiales.

Existe temor por parte de los trabajadores por la inseguridad en las carreteras, por lo que muchas veces deciden no realizar paradas en la ruta lo que hace que no realicen descansos necesarios para estar alertas en el camino hasta llegar al destino, adicionalmente no existe buena alimentación lo que incrementa las posibilidades de adquirir enfermedades a largo plazo.

Se pudo detectar que no existen buenas relaciones entre los trabajadores lo que repercute en la calidad del servicio que se presta y en el ambiente de trabajo.

Los trabajadores manifiestan que no tienen información sobre la situación de la empresa y no son tomados en cuenta para la toma de decisiones que tienen que ver con sus actividades.

No existe un programa de formación o capacitaciones para los trabajadores, en los que se traten temas de interés de los trabajadores.

Los trabajadores manifiestan que no tienen las herramientas y materiales necesarios para realizar un viaje seguro en carretera.

Se ha determinado que los trabajadores no exteriorizan sus sentimientos, y que en ocasiones presentan cuadros depresivos, esto se da principalmente por conflictos de tipo familiar en su mayoría ocasionados por la falta de presencia del trabajador en el hogar.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda realizar un análisis minucioso, con el fin de conocer el nivel de estrés y fatiga que tienen los trabajadores de carga pesada, ya que los principales factores con nivel de riesgo elevado son tiempo y carga de trabajo, factores relacionados directamente con el nivel de estrés y fatiga.

Para la aplicación de futuros cuestionarios se recomienda que estos se realicen en un área tranquila y sin distractores, para obtener resultados más eficientes y fiables.

Uno de los principales factores con nivel de riesgo elevado es el Tiempo de Trabajo, se recomienda realizar un análisis económico y verificar si es factible la contratación de personal con el fin de realizar rotaciones y mientras un trabajador descansa el otro realiza los viajes planificados.

Los trabajadores requieren tiempo de descanso especialmente en rutas que son muy extensas y que requieren mayor concentración, se recomienda se realice un análisis de los posibles lugares de descanso seguro y que de preferencia tenga alimentación, adicionalmente requieren de un acompañante que en ocasiones reemplace al chofer en carretera para que tome un descanso.

Se recomienda seguir el plan de acción propuesto el mismo que podrá ser modificado dependiendo de las condiciones que se presenten en el tiempo de aplicación.

La socialización de los resultados es muy importante, tanto para la alta dirección como para los trabajadores, por tanto, se recomienda sociabilizar los resultados de este estudio y en base a esto concientizar a los trabajadores, y fomentar la participación y consulta en propuestas de medidas de control.

Se recomienda hacer seguimiento a las medidas de control planteadas anteriormente y verificar si están siendo efectivas o a su vez están generando un nivel de riesgo residual en los conductores.

Es siempre importante revisar los procesos y procedimientos para encontrar acciones de mejora continua.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0.

Anexo 2. Cuestionario de Salud General Goldberg GHQ – 12.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Tránsito (ANT). (2021). Balance de siniestralidad en el periodo 2021. Agencia Nacional de Tránsito. <https://www.ant.gob.ec/visor-de-siniestralidad-estadisticas/>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial Ecuador.
- Bravo, C. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Scielo. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200004
- Bustos, S. H. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. SCIELO. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200002
- C. (2018). Proponen mejorar Seguridad Vial en el Transporte Pesado en Ecuador. Carsync. <https://blog.carsync.com/blog/proponen-mejorar-seguridad-vial-en-el-transporte-pesado-en-ecuador#:~:text=De%20estos%2C%20el%2023%25%20de,respetar%20las%20se%C3%B1ales%20de%20tr%C3%A1nsito.>
- CEM. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Málaga: Confederación de Empresas de Málaga.
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.). Handbook of Work and Health Psychology. . Chichester: Wiley and Sons.
- Dalouh, R., González Jiménez, A. J., & Ayala Almécija, P. (2019). Re-inventando la investigación en salud y educación para una sociedad transcultural: Propuestas de

Acción. Re-Inventando la investigación en salud y educación para una sociedad transcultural, 1-465.

FeSMC-UGT. Riesgos psicosociales en conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera. Criterios de mejora y hábitos saludables. [En línea] UGT: 2019.
https://www.fesmcugtpv.org/cms/images/areas/sectores/carreteras-urbanos/actualidad/riesgos-psicosociales/folleto_transporte_viajeros07042019_def.pdf

Gabinete Técnico de FSC-CCOO. Informe sobre Salud laboral y siniestralidad en el sector del transporte por carretera. Accidentes de trabajo y factores de riesgo. [En línea] Gabinete Técnico de FSC-CCOO 2020:
<https://madrid.fsc.ccoo.es/6c01413c5f43fa5b51721147e1d9616e000050.pdf>

Guamán , M. D., Bejarano, B. O., & Gaibor, I. Á. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. Revista.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754/pdf_545

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011. [En línea], INSST, Madrid, 2012:
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial? Portal INSST.
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/cuales-son-los-factores-riesgo-psicosocial>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial? Portal INSST.
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/cuales-son-los-factores-riesgo-psicosocial>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). Informe de siniestralidad en el transporte terrestre y por tubería (N.º 118–22-014-7). INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Informe+de+siniestralidad+en+el+transporte+terrestre+y+por+tuber%C3%ADa.pdf>

Marqués, M. F. (2017). Salud y Condiciones de Trabajo en el Transporte de Mercancías por Carretera. INSST. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400013

Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Ramos-Ramírez, M., & López-Castro, J. (2018). Estructura factorial y confianza del Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12) en universitarios ecuatorianos. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*.

Organización Mundial de la Salud OMS. (2019). Qué es un riesgo psicosocial | UGT - Observatorio de Riesgos Psicosociales. <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%2DOMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.>

Primicias. (2022). Riesgos potenciales del transporte pesado. https://www.primicias.ec/nota_comercial/autos/actualidad/riesgos-potenciales-del-transporte-pesado/#gsc.tab=0

Useche, S. A., Alonso, F., Cendales, B., & Llamazares, J. (2021). More Than Just “Stressful”? Testing the Mediating Role of Fatigue on the Relationship Between Job Stress and Occupational Crashes of Long-Haul Truck Drivers. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 14, 1211–1221. <https://doi.org/10.2147/prbm.s305687>

Villa, I. C., Zuluaga Arboleda, C., & Restrepo Roldan, L. F. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. *Avances en psicología latinoamericana*.