

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

**“FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD
MENTAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE
TRANSPORTES ECUADOR”.**

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

Realizado por:

WAGNER DAVID ALZAMORA SEVILLA

Director del proyecto:

Msc. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO – ECUADOR

2017

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, WAGNER DAVID ALZAMORA SEVILLA con cedula de ciudadanía #1716532120, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por normativa institucional vigente.

Wagner David Alzamora Sevilla

C.I. 1716532120

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado
**“Factores de Riesgo Psicosocial y su relación con la Salud Mental en los
trabajadores de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR”**

Realizado por el alumno

WAGNER DAVID ALZAMORA SEVILLA

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor

Ing. Marcelo Russo Msc.

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

.....
Ing. Marcelo Russo Msc.

Director

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

.....
Ph.D. Yolis Campos

.....
Dr. Juan Carlos Flores

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico a Dios, quien siempre guía mi sendero por el buen camino, dándome día a día la fortaleza de seguir adelante y no desmayar en problemas que se presentan, enseñándome a enfrentar las adversidades manteniéndome siempre de pie sin desfallecer en el intento.

A mi hermosa familia quienes por ellos soy lo que soy. A mis padres por su apoyo incondicional, ayuda en momentos difíciles, consejos, enseñanzas, ese amor puro que alimenta el alma, y por darme la mejor herencia que me pueden dejar, el conocimiento académico, la oportunidad de poder estudiar. Han hecho de mí una persona fantástica, con sueños que espera ver que florezcan; mis valores, mis principios, mi carácter, mi esfuerzo, mi tenacidad para conseguir mis objetivos, mi constancia por siempre alcanzar lo que mas anhelo, por que ellos me lo han dando todo, inculcándome siempre por el buen camino de la vida, por eso soy lo que soy gracias padres. A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome en todo momento de mi vida. A mi profesora la Dr. Viviana Sánchez quien fue el pilar esencial para la realización de este estudio con su apoyo y guía incondicional en todo momento que lo necesite, muchas gracias profe Vivi de corazón.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de titulación realizado en la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron distintas personas, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dándome animo, acompañando en buenos y malos momentos. Este trabajo me ha permitido aprovechar la competencia y la experiencia de muchas personas que deseo agradecer en este apartado.

En primer lugar a la Universidad Internacional SEK, por haberme enseñado el principio de la vida profesional.

A mi director de tesis, Msc. MARCELO RUSSO, mi mas amplio agradecimiento por haberme confiado este trabajo en persona, por su paciencia ante mi inconsistencia, cuya experiencia y educación han sido mi fuente de motivación, por que mas que un profesor yo me siento complacido de considerarle un amigo.

Al Prof. Luis Freire, un especial agradecimiento de corazón por haberme ayudado en todo aspecto de mi vida académica, quien a más de ser un profesor es un gran maestro, su experiencia y educación han sido mi fuente de motivación y de curiosidad durante estos años universitarios.

A la MSc.SSO.Sofia Molina, mi más amplio agradecimiento, por haberme permitido la realización de mi estudio en la cooperativa, apoyándome en todo momento y corrigiéndome la investigación, gracias.

Agradezco en general a todos mis profesores de la universidad que impartieron los conocimientos a lo largo de mi carrera estudiantil.

A todos ustedes, mi mayor reconocimiento y gratitud

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CAPITULO I. INTRODUCCION.....	13
1.1. El problema de la investigación	13
1.1.1. Planteamiento del problema	15
1.1.1.1. Diagnóstico o antecedentes	16
1.1.1.1.1. Pronóstico	18
1.1.1.1.2. Control del Pronóstico	18
1.1.2. Objetivo General	18
1.1.3. Objetivos Específicos	18
1.1.4. Justificación	18
1.2. Marco Teórico	20
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	23
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica	24
1.2.3. Hipótesis	24
1.2.4. Identificación y caracterización de variables	25
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	25
2.1. Nivel de estudio	25
2.2. Modalidad de investigación	25
2.2.1. Investigación de campo	25
2.3. Método	25
2.4. Población y muestra	26
2.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos	26
2.6.1. Cuestionario de Salud General de Goldberg – GHQ-28	26
2.6.2. Validez y confiabilidad del método Cuestionario de Salud General de Goldberg – GHQ-28	27
2.6.3. Cuestionario SUSESO ISTAS 21	28
CAPITULO III. RESULTADOS.....	30
3.1. Levantamiento de datos	30
3.1.1. Recursos técnicos y administrativos	31
3.1.2. Realización de trabajo de campo	31
3.1.3. Cronograma de trabajo	31
3.2. Presentación y análisis de resultados	32
3.2.1. Presentación de resultados	32

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

3.2.2. Análisis descriptivo	32
3.3. Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial obtenidos por nivel de riesgo en cada dimensión psicosocial	35
3.3.1. Instrumento aplicado: Cuestionario SUSESISTAS 21 (versión chilena completa)	35
3.3.2. Método de calificación para cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales SUSESISTAS 21 (Versión completa)	35
3.4. RESULTADOS POR CIUDADES Y AREAS DE TRABAJO	37
CIUDAD: QUITO	¡Error! Marcador no definido.
3.5. RESULTADOS POR CIUDADES Y AREAS DE TRABAJO	69
CIUDAD: GUAYAQUIL	69
3.6. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG GHQ-28	100
3.6.1. Interpretación estadística del cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-28 en la ciudad de Quito, a los 40 trabajadores administrativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.	101
3.6.2. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Quito área administrativa	102
3.6.3. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28	102
3.6.4. Interpretación estadística del cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-28 en la ciudad de Quito, a los 50 trabajadores operativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.	105
3.6.5. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Quito área operativa	106
3.6.6. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28	107
3.6.1.1. Interpretación estadística del cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-28 en la ciudad de Guayaquil, a los 12 trabajadores administrativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR	109
3.6.1.2. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Guayaquil área administrativa	110
3.6.1.3. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28	110
3.6.1.4. Interpretación estadística del cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-28 en la ciudad de Guayaquil, a los 33 trabajadores operativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.	113
3.6.1.5. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Guayaquil área operativa	114
3.6.1.6. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28	115
CAPITULO IV	116
4.1. CONCLUSIONES	116
4.2. RECOMENDACIONES	117
Bibliografía	133

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Efectos de los factores psicosociales sobre la salud	14
Tabla 2 Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosociales.	22
Tabla 3 Subescalas GHQ-28	27
Tabla 4. Objetivos específicos, variables, metodologías y dimensiones	29
Tabla 5. Planificación de Trabajo	31
Tabla 6. Dimensiones, sub dimensiones y niveles de riesgo Suceso Istas 21 version completa	36
Tabla 7. Resultados Finales QUITO-ADMINISTRATIVO	51
Tabla 8. Resultados por Nivel de Riesgo – Personal Operativo QUITO	66
Tabla 9. Resultados por Nivel de Riesgo – Personal Administrativo GUAYAQUIL	82
Tabla 10. Resultados por Nivel de Riesgo – Personal Operativo Guayaquil.....	97
Tabla 11. GHQ-28 QUITO ADMINISTRATIVOS	102
Tabla 12. GHQ-28 QUITO OPERATIVOS	106
Tabla 13. GHQ-28 GUAYAQUIL ADMINISTRATIVOS	110
Tabla 14. GHQ-28 GUAYAQUIL OPERATIVOS	114

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Total de trabajadores.....	32
Gráfico 2. Genero.....	33
Gráfico 3. Tiempo de servicio.....	33
Gráfico 4. Edad	34
Gráfico 5. Exigencias psicológicas: cuantitativas (CU)	37
Gráfico 6. Exigencias psicológicas: cognitivos (CO)	38
Gráfico 7. Exigencias psicológicas: emocionales (EM)	38
Gráfico 8. Exigencias psicológicas: Esconder emociones (EE)	39
Gráfico 9. Exigencias psicológicas: sensoriales (ES)	39
Gráfico 10. Influencia (IN)	40
Gráfico 11. Tiempo de trabajo (CT)	41
Gráfico 12. Posibilidades de desarrollo en el trabajo (DT)	41
Gráfico 13. Sentido de trabajo (ST)	42
Gráfico 14. Integración en la empresa (IE)	43
Gráfico 15. Claridad de rol (RL).....	44
Gráfico 16. Conflicto de rol (CR)	44
Gráfico 17. Calidad de liderazgo (CL).....	45
Gráfico 18. Calidad de relación con superiores (RS).....	46
Gráfico 19. Calidad de relación con compañeros (RC)	46
Gráfico 20. Estima	47
Gráfico 21. Inseguridad respecto al contrato de trabajo (IC).....	48
Gráfico 22. Inseguridad respecto a las características del trabajo	49
Gráfico 23. Preocupación por tareas domésticas (PD).....	49

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Gráfico 24. Semáforo personal administrativo QUITO	51
Gráfico 25. Exigencias psicológicas cuantitativas.....	54
Gráfico 26. Exigencias psicológicas cognitivas.....	54
Gráfico 27. Exigencias psicológicas emocionales	55
Gráfico 28. Exigencias psicológicas esconder emociones	56
Gráfico 29. Exigencias psicológicas sensoriales.....	56
Gráfico 30. Influencia	57
Gráfico 31. Tiempo de trabajo	58
Gráfico 32. Desarrollo en el trabajo.....	58
Gráfico 33. Sentido de trabajo	59
Gráfico 34. Integración en la empresa	59
Gráfico 35. Claridad de rol	60
Gráfico 36. Conflicto de rol	61
Gráfico 37. Calidad de liderazgo	61
Gráfico 38. Calidad de relaciones con superiores.....	62
Gráfico 39. Calidad de relación con compañeros	63
Gráfico 40. Compensaciones	63
Gráfico 41. Inseguridad respecto al contrato de trabajo	64
Gráfico 42. Inseguridad respecto a las características del trabajo	64
Gráfico 43. Preocupación por tareas domesticas	65
Gráfico 44. Semáforo personal operativo QUITO.....	66
Gráfico 45. Exigencias psicológicas cuantitativas.....	69
Gráfico 46. Exigencias psicológicas cognitivas.....	70
Gráfico 47. Exigencias psicológicas emocionales	70
Gráfico 48. Exigencias psicológicas esconder emociones	71
Gráfico 49. Exigencias psicológicas sensoriales.....	71
Gráfico 50. Influencia	72
Gráfico 51. Control sobre el tiempo de trabajo.....	73
Gráfico 52. Posibilidad de desarrollo en el trabajo.....	73
Gráfico 53. Sentido de trabajo	74
Gráfico 54. Integración en la empresa	75
Gráfico 55. Claridad de rol	76
Gráfico 56. Conflicto de rol	76
Gráfico 57. Calidad de liderazgo	77
Gráfico 58. Calidad de relación con superiores	77
Gráfico 59. Calidad de relación con compañeros	78
Gráfico 60. Estima	79
Gráfico 61. Inseguridad respecto al contrato de trabajo	80
Gráfico 62. Inseguridad respecto a las características del trabajo	80
Gráfico 63. Preocupación por tareas domesticas	81
Gráfico 64. Semáforo personal administrativo GUAYAQUIL	82
Gráfico 65. Exigencias psicológicas cuantitativas.....	85
Gráfico 66. Exigencias psicológicas cognitivas.....	85
Gráfico 67. Exigencias psicológicas emocionales	86
Gráfico 68. Exigencias psicológicas esconder emociones	87
Gráfico 69. Exigencias psicológicas sensoriales.....	87
Gráfico 70. Influencia	88
Gráfico 71. Control sobre el tiempo de trabajo.....	89

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Gráfico 72. Posibilidad de desarrollo en el trabajo	89
Gráfico 73. Sentido de trabajo	90
Gráfico 74. Integración en la empresa	90
Gráfico 75. Claridad de rol	91
Gráfico 76. Conflicto de rol	92
Gráfico 77. Calidad de relación con superiores	93
Gráfico 78. Calidad de relación con compañeros	94
Gráfico 79. Estima	94
Gráfico 80. Inseguridad respecto al contrato de trabajo	95
Gráfico 81. Inseguridad respecto a las características del trabajo	95
Gráfico 82. Preocupación por tareas domesticas	96
Gráfico 83. Semáforo personal operativo GUAYAQUIL	97
Gráfico 84. GHQ-28 QUITO ADMINISTRATIVOS	102
Gráfico 85. GHQ-28 QUITO OPERATIVOS	106
Gráfico 86. GHQ-28 GUAYAQUIL ADMINISTRATIVOS.....	110
Gráfico 87. GHQ-28 GUAYAQUIL OPERATIVOS.....	114

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Resumen:

Los factores psicosociales en el ambiente de trabajo pueden dar lugar a la aparición de determinados efectos, los cuales pueden dar origen a múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por las características del puesto y organización del trabajo que incide sobre el trabajador y por las propias características individuales y extra-laborales, que pueden provocar comportamientos diversos debido a su interacción. La presente investigación tuvo por objetivo la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo y su relación con la salud mental en los trabajadores de las áreas administrativas como operativas, de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR en las ciudades de Quito y Guayaquil, mediante la utilización de dos metodologías, Suseso Ista 21 chilena complete version y GHQ-28, las mismas que sirvieron de herramienta para la ponderación del nivel de riesgo psicosocial presente en el trabajo y determinar si los factores de riesgos psicosociales influyen con el estado de salud de los trabajadores. En este estudio, participaron todos los trabajadores de la cooperativa, en total 135 personas, las mismas que tuvieron una capacitación de riesgos psicosociales y participaron en la toma de información mediante cuestionarios. La COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, no cuenta con un Programa de Riesgo Psicosocial, razón por la cual esta investigación, sirve de base para la prevención de desarrollo de enfermedades mentales en cada uno de los trabajadores, ya que al momento se tiene identificado los factores de riesgo.

Palabras clave: factores psicosociales, salud mental, ambiente de trabajo.

Summary:

Psychosocial factors in the work environment can lead to the appearance of the effects of the measures, the options can give rise to multiple and varied consequences on the worker, motivations for the characteristics of the place and the organization of work that affects On the worker and by the individual characteristics and extra-labor, that can provide diverse behaviors through their interaction. The objective of the present investigation was to identify and evaluate psychosocial risk factors present in the workplace and their relationship with mental health in workers in the administrative and operational areas of COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR in the cities of Quito and Guayaquil, through the use of two methodologies, Suseso Ista 21 chilena complete version and GHQ-28, which served as a tool for weighing the level of psychosocial risk present in the work and to determine if the psychosocial risk factors influence the health status of the workers. In this study, all the workers of the cooperative participated, in total 135 people, who had a psychosocial risk training and participated in the collection of information through questionnaires. The COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, does not have a Psychosocial Risk Program, which is why this research, serves as a basis for the prevention of development of mental illness in each of the workers, since at the moment has been identified the factors of risk.

CAPITULO I

INTRODUCCION.

1.1. El problema de la investigación

En una situación laboral, las condiciones presentes directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido del puesto, con la relación de la actividad e incluso con el entorno, pueden tener la capacidad de afectar con la salud de los trabajadores y con el desarrollo del trabajo asignado; a todo esto denominamos factores psicosociales, los cuales si llegan a interactuarse, pueden desencadenar con cambios de conducta en las personas afectando no solo a su salud, sino con el rendimiento en la organización.

La Constitución de la República del Ecuador establece en el artículo 326 numeral 5 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 por ello que el ambiente que en mayor medida es causante de afectaciones a la salud física y mental de las personas es el trabajo.

Por lo tanto, debemos tener en cuenta, que el mayor bien que todos debemos anhelar es la salud, motivo por el cual debemos fomentar, preservar y proteger para un mayor bienestar y satisfacción en nuestra vida diaria.

“A principios de este siglo la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2000) ya estimaba que cerca del 40% de los trabajadores del mundo sufren de algún tipo de trastorno mental”. (Hespanhol, Aparecida de Souza, & Pinzón, 2014)

De acuerdo con esto, los factores psicosociales en el ambiente de trabajo pueden dar lugar a la aparición de determinados efectos, los cuales pueden dar origen a múltiples

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por las características del puesto y organización del trabajo que incide sobre el trabajador y por las propias características individuales y extralaborales, que pueden provocar comportamientos diversos debido a su interacción.

De acuerdo a lo anterior, los trabajadores en una mayor parte durante la realización de su jornada normal de trabajo, puede ser que no tengan una buena comunicación con sus superiores y no sean autónomos con el trabajo asignado, por lo cual, no le permiten al trabajador que tenga sus propias ideas y participe en su organización, prácticamente estancándole y no habiendo una guía, un apoyo durante su jornada laboral.

Esto nos da como evidencia indicándonos que la falta de apoyo social y la mala calidad de liderazgo se relacionan con mayor riesgo a presentar problemas de salud mental.

Tabla 1 Efectos de los factores psicosociales sobre la salud

FACTORES PSICOSOCIALES PERSONALES		FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO	
✓ Características individuales.		✓ Puesto de trabajo.	
✓ Factores extra laborales		✓ Organización del trabajo.	
NECESIDADES	ADAPTACIÓN	SATISFACCIÓN	
INSATISFACCIÓN ESTRÉS			
EFFECTOS			
PSICOLÓGICOS	PSICOSOMÁTICOS	PSICOSOCIALES	
✓ Ansiedad	✓ Fatiga física y mental.	✓ Absentismo.	
✓ Depresión.	✓ Envejecimiento prematuro.	✓ Accidentes.	
✓ Agresividad.	✓ Trastornos circulatorios, endócrinos, sexuales, cardiovasculares.	✓ Incidentes.	
✓ Pasividad.	✓ Cefaleas.	✓ Defectos de calidad y/o productividad.	
✓ Alcoholismo, tabaquismo y drogadicción.	✓ Insomnio.	✓ Conflictos.	

Fuente: (Cortés Díaz, 2012)

Por esto mismo, nuestro estudio se encargará de investigar y evaluar el factor de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental en los trabajadores de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, y, posteriormente se establecerá medidas de control.

Este estudio podría aportar con la disminución de la rotación del personal, ausentismo y accidentabilidad en la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, pudiendo de esta manera adquirir una mejora en el rendimiento de las funciones del personal, promoviendo de esta manera, un ambiente de armonía y protegiendo el estado de salud de los trabajadores.

1.1.1. Planteamiento del problema

LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE ECUADOR, cuenta con 135 trabajadores (administrativos y operativos) distribuidos en diferentes Provincias, de los cuales 52 son del área administrativas y 83 del área operativa (conductor y ayudante). En el transporte interprovincial de pasajeros, en la ruta Quito- Guayaquil (Quito, Aloag, Santo Domingo, Quevedo, Babahoyo y Guayaquil), los conductores y ayudantes se encuentran cumpliendo turnos de trabajo prolongadas (turnos diurnos, nocturnos, prácticamente más de 12 horas diarias), tiempo en el cual pasan sentados adoptando posturas forzadas.

La COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, inicia su Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en octubre del 2016, actualmente cuentan con una matriz de riesgos laborales, en la que consta una ponderación alta del nivel de riesgo Psicosocial en los conductores (personal a cargo de los socios) y personal operativo de la Cooperativa, cabe recalcar que esta evaluación es subjetiva y no cuenta con un respaldo técnico; es decir que no se han realizado estudios técnicos para determinar el nivel de riesgo Psicosocial presente en los puestos de trabajo y/o actividades desarrolladas.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De igual manera existen quejas por parte de los trabajadores de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, mencionando la falta de comunicación que existe entre ellos, ya que sus relaciones interpersonales no son las correctas, existe abuso de poder por parte de rangos superiores jerárquicamente de la cooperativa con un liderazgo inadecuado, y la fatiga en el puesto de trabajo debido a las actividades a realizar, ya que no tienen un horario fijo de trabajo.

Por lo mismo la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, reconoce la necesidad de velar por la salud de sus colaboradores contemplados en su Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y conforme lo disponen los cuerpos legales del Ecuador, realizando evaluaciones de riesgo psicosocial y salud mental a todos los miembros de la cooperativa con el fin de determinar las inconformidades por parte del personal que prácticamente están afectando tanto a la organización como a su salud.

1.1.1.1. Diagnóstico o antecedentes

El trabajo y la salud pueden relacionarse desde distintos ámbitos. Desde el enfoque psicosocial, la organización del trabajo es el lugar de origen donde en el transcurso de la jornada laboral los trabajadores están expuestos a riesgos del tipo psicosocial y aunque estos no son tan evidentes como los accidentes o enfermedades profesionales, no quiere decir que son menos reales. Estos se presentan a través de problemas como fatiga laboral, violencia, absentismo, ansiedad, etc., pudiendo así generar impactos negativos no solo a nivel de productividad de la empresa sino en la salud de los trabajadores.

En sentido amplio y según la Organización Mundial de la Salud que define como salud mental al:

“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)

Debemos tener siempre presente que, si un trabajador se siente bien en su puesto de trabajo y posee todas las medidas adecuadas para evitar cualquier suceso no deseado

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

durante la realización de sus actividades en su jornada laboral, podrá trabajar sin interrupción de manera eficiente y sin perjudicar su salud

Todavía existe el desconocimiento de la importancia por parte de algunas empresas del estado de bienestar y satisfacción de los trabajadores en cuanto al buen ambiente laboral.

Posteriormente de realizar una exhaustiva revisión bibliográfica se presentan reportes de estudios relacionados con esta investigación.

Según Campos V. Yolis, realizó mediante una investigación descriptiva, un estudio este año en una empresa venezolana, cuyo objetivo general fue la utilización del método de aplicación el cuestionario CoPsoQ ISTAS 21, evidencio que:

“Las dimensiones de exigencias psicosociales y doble presencia estuvieron dentro del nivel más favorable para la salud, sin embargo, las dimensiones de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y trabajo activo y posibilidad de desarrollo profesional, evidencio un nivel más desfavorable para la salud de los trabajadores”. (Campos, 2017)

Así mismo, otro estudio realizado en conductores de locomoción colectiva urbana de Chile, dice:

“Una correlación significativa entre la presencia de riesgos asociados a las dimensiones de exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y compensaciones, con la presencia de al menos un problema a la salud”. (Bravo & Nazar, 2015)

Seiji Machida, Director del programa Safe Work de la OIT (2012), dice:

Advierte sobre un aumento general de las enfermedades mentales debido a la tensión en el ambiente laboral, motivo por el cual, determina que las condiciones psicosociales tienen su efecto en la salud mental y emocional; a su vez están relacionadas con la seguridad, e inciden en la productividad, calidad y sostenibilidad de la organización. (Lecca, Guevara, & Boza, 2013)

1.1.1.1.1. Pronóstico

De continuar con el desarrollo de los procedimientos en las mismas condiciones, se continuará con el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación, la no fluidez en las relaciones interpersonales y la fatiga laboral, lo que generará pérdidas económicas para la empresa (rentabilidad), pérdida de producción, insatisfacción con el ambiente laboral y calidad del servicio.

1.1.1.1.2. Control del Pronóstico

Una vez realizado la evaluación del factor de riesgo psicosocial, en los colaboradores de la COOPERATIVA TRANSPORTES ECUADOR, podría mejorar las relaciones laborales, disminuir el ausentismo laboral y se mejorará el rendimiento de sus actividades, promoviendo de esta manera la calidad de la prestación en los servicios ofertados por la cooperativa, cuidando de la salud mental de los trabajadores.

1.1.2. Objetivo General

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR y su relación con la salud mental, con el fin de prevenir consecuencias negativas que influyan significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

1.1.3. Objetivos Específicos

- ✓ Realizar estudios técnicos para determinar el nivel de riesgo Psicosocial presente en los puestos de trabajo y/o actividades desarrolladas.
- ✓ Identificar y establecer medidas preventivas y correctivas según resultados de la investigación.
- ✓ Diseñar una propuesta de intervención de riesgo psicosocial para ser implementada en la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.

1.1.4. Justificación

La evaluación de riesgos psicosociales posibilita a obtener una visión cuantitativa dándole la importancia debida a la existencia de un entorno de trabajo adecuado y propicio para la ejecución de actividades sin temor alguno.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Debemos saber que con ello podemos documentar una serie de beneficios de la prevención de riesgos psicosociales eficiente tanto a nivel público, como individual y empresarial.

Velar por la seguridad y salud de los trabajadores de una empresa debería ser una obligación ética más allá de un cumplimiento legal, una empresa para subsistir en el mercado ha de producir beneficios económicos por lo cual cuestionaran la necesidad de cualquier gasto que realicen.

La prevención de los riesgos psicosociales no solo reduce costes de la empresa, en términos de absentismo, presentismo, rotación de personal, etc., sino que también aporta a un mejoramiento del desempeño de las organizaciones, por lo tanto, una buena seguridad y salud es un buen negocio, una buena inversión a nivel empresarial.

Este punto resulta imprescindible sin duda alguna, los costes derivados de la falta de atención e importancia a los riesgos psicosociales, lo cuales son necesarios promover que los empresarios los conozcan, dando como resultado que el verdadero volumen de esos costes es superior al que se refleja en las cuentas propias de la empresa, ya que en mayor parte de su volumen existen costes ocultos o indirectos que se esconden.

Las mejoras en las condiciones laborales van a dar un resultado positivo sobre la motivación de los colaboradores, logrando con esto una organización solidificada con resistencia ante cambios externos y un mejoramiento continuo con la actitud que tiene el trabajador ante el trabajo.

Por estos motivos debemos mentalizarnos de que si tenemos una buena gestión e implementación de prevención de riesgos psicosociales tendremos como resultado final mejoras en el trabajo lo que, dará lugar a mejores resultados económicos y de mercado.

De acuerdo a lo anterior, con una buena prevención de riesgos psicosociales, el trabajo será más fluido, ya que los trabajadores se centran exclusivamente en realizar sus tareas, sin perder el tiempo por estar alertas a posibles afectaciones a su estado de salud mental en el puesto de trabajo mejorando el rendimiento de trabajo. Así mismo, mejorara la calidad y, la rentabilidad de los productos y servicios ofrecidos. El prestigio no solo se lo gana dentro del círculo de colaboradores sino también en otros

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

círculos relacionados del sector, por lo cual el tener altos índices de seguridad será evidente. De igual manera los trabajadores se sentirán seguros en su puesto de trabajo, incentivándolos generando una mayor motivación conllevando a tener mayor efectividad, eficiencia y mayor productividad.

Es por ello que, estos beneficios anteriores son evidentes cuando las empresas evitan la presencia de riesgos laborales en la empresa teniendo niveles de seguridad altos, por lo cual pueden destacar en el mercado antes clientes y por supuesto la sociedad en general.

Debemos tener siempre presente que el desarrollo humano cada vez se preocupa por el bienestar de los colaboradores, por tanto, el interés de evaluar los factores de riesgo psicosocial debe ser inminente en el Ecuador ya que, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares pueden ser nocivas para la salud, motivo por el cual nos lleva a investigar el riesgo presente en el trabajo, es para determinar la relación que tienen estos factores presentes en la cooperativa con la salud mental de los trabajadores, encargándonos así, de identificar todos los factores de riesgo psicosocial en las áreas administrativa y operativa, ya que queremos evitar que se produzcan efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores causantes a largo plazo de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesquelética y mentales.

Queremos determinar el estado de salud mental de los trabajadores de la cooperativa mediante la aplicación de cuestionarios y realización de entrevistas, basándonos en dos metodologías que aplicaremos para nuestra investigación. Dichas metodologías se encargarán de una identificación general de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo, y determinar el estado de salud mental del personal que se encuentra expuesto durante sus actividades normales.

1.2. Marco Teórico

Los riesgos o factores de riesgo psicosociales se han definido por la OIT (1986) como:

“Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”. (OIT, 2011)

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Cox & Griffiths, proponen que los daños a los que hace alusión la definición anterior podrían no llegar a darse o si se dan serían leves o fácilmente reversibles, por lo tanto, aportan con la siguiente definición:

“Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. (Institute of Work, 1995)

De acuerdo a lo anterior, los riesgos psicosociales son el conjunto de demandas que rodea al trabajador en su puesto de trabajo, los mismos que pueden llegar a causar afectaciones físicas, sociales y mentales deteriorando con el estado de salud mental, por lo tanto los factores de riesgo psicosocial perjudican con la salud de los trabajadores, causando a largo plazo enfermedades cardiovasculares y estrés, inmunitarias, respiratorias, endocrinológicas, dermatológicas, gastrointestinales, mentales y musculoesqueléticas.

Más que los problemas individuales de cada trabajador, su personalidad o circunstancias personales o familiares, una mala organización en el trabajo, puede llegar a desencadenar como resultado acoso, malestar físico y psíquico, y estrés que sufren muchos trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud en 1946, define a la salud mental como:

“El estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y/o enfermedades”. (OMS, 2013)

En la ejecución de las actividades, existen condiciones que son innumerables, prácticamente provenientes de los múltiples componentes derivados del trabajo: falta de control en el trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, muchas horas de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, sobrecarga del rol, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente y muchos otros, dando como resultado situaciones de trabajo desfavorables afectando tanto a la empresa, como al trabajador, ya que si el trabajador no se encuentra bien no rendirá productivamente en sus actividades. Estas condiciones de trabajo desencadenan en factores de tipo psicosocial que resultan amenazantes con la salud de los trabajadores ya que pueden producir daños negativos a la salud física, social o mental.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

En el medio ambiente laboral, se encuentran los factores de riesgo psicosociales los cuales son numerosos y de diferente naturaleza.

De acuerdo a la guía de prevención de riesgos psicosociales, elaborado por la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM), realizan la siguiente clasificación de los factores psicosociales como se muestra en la Tabla 2:

Tabla 2 Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosociales.

Características del puesto	Organización del trabajo	Características individuales	Factores extra-laborales
Autonomía y control.	Comunicación.	Personalidad.	Entorno socioeconómico.
Ritmo de trabajo.	Estilos de mando.	Edad.	Vida familiar y personal
Monotonía y repetitividad.	Participación en la toma de decisión.	Motivación.	Ocio y tiempo libre.
Contenido de la tarea.	Asignación de tareas. Jornada de trabajo y descanso.	Formación. Aptitudes.	

Fuente: Confederación de Empresarios de Málaga, guía de prevención de riesgos psicosociales.

Se debe insistir en que las consecuencias del descuido de dichos factores van a recaer sobre la salud mental de los trabajadores como sobre la empresa.

De esta manera, es muy diversa la clasificación de riesgos psicosociales y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales es específica para cada una, debido a sus diversos enfoques teóricos.

A la hora de garantizar la salud de los trabajadores nos encontramos con una de las labores más difíciles, la cual es la evaluación de los riesgos psicosociales debido a que estos riesgos no son un agente físico u objeto el cual podamos medir con un aparato como por ejemplo el ruido; esto no quiere decir que no existen caminos para cuantificar el daño al trabajador.

Una vez seleccionado el método a utilizar en la medición del riesgo psicosocial, dichos métodos deberán seguir criterios que se ajusten a los objetivos y características de la organización. La estructura del proceso de evaluación puede estar en fases como determinación de riesgos a analizar, identificación de los trabajadores expuestos a dichos riesgos, elección de la metodología con sus técnicas de evaluación a aplicar, formulación de hipótesis planificación y realización del

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

trabajo en campo, análisis de resultados y para finalizar realizar un informe de resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales.

Actualmente, se cuenta con distintos métodos de evaluación de riesgos psicosociales, pudiendo elegir el más adecuado respecto a las características y tipo de empresa.

Así mismo, el Código de Trabajo en el artículo 410 de Obligaciones respecto a la prevención de riesgos establece que:

“Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”. (Nacional, 2015)

Básicamente, no hay reglamentos aprobados específicamente a la prevención de riesgos psicosociales, ni normativas que indiquen que hay que medir el riesgo psicosocial.

Sin embargo, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo C.D. 513, se describe que todas las empresas, deben hacer gestión técnica de los factores de riesgo presentes en el trabajo, puntualizando las acciones preventivas a tomar.

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

La última versión de 2010 de la lista de enfermedades profesionales establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se incluyeron por primera vez en su listado, los trastornos mentales y del comportamiento. Esta categoría sigue ausente en el listado de enfermedades profesionales en la mayoría de países incluyendo en el nuestro. Desde este enfoque, los factores de riesgo psicosocial presentes en el lugar de trabajo tienen la certeza de producir afectaciones tanto en la integridad como en la salud mental de nuestros trabajadores, pudiendo así, interrumpir con el trabajo normal a consecuencia de estos efectos negativos a largo plazo.

Básicamente, en nuestro país, existe muy poca concientización por parte de las empresas, acerca del estado de salud mental en el trabajo y escasos recursos para poder controlarla. Las condiciones de trabajo y sus peculiaridades son determinantes en los principales problemas de salud de los trabajadores de esta profesión, ya que no tienen un cronograma establecido el cual hace que los trabajadores adopten cambios de turnos constantemente, provocando que se genere fatiga y somnolencia, sus

jornadas de trabajo son extensas ya que van desde 12 a 14 horas por día, por motivos de viajes interprovinciales.

Existe una correlación entre el estado de salud mental y las relaciones personales, por la necesidad de tener que trabajar fines de semana, tener que descansar fuera de su domicilio, adaptarse a alimentos y alojamientos desconocidos, lo cual genera cambios de actitud en los trabajadores.

Se propone La Salud Mental Relacionada con el Trabajo (SMRT) a una comprensión crítica del proceso de sufrimiento y enfermedad mental, agravado o provocado por el trabajo y un alejamiento de las concepciones predominantes en la actualidad. Por una parte, estas últimas tienden a presentar los modelos de trabajo como naturales y sin posibilidad de variaciones y, por otra, a presentar al individuo y su historia familiar como la causa de todos sus problemas psíquicos. (Bernardo, 2015)

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

Debemos mentalizar a nivel empresa-trabajador y trabajador-empresa que los riesgos psicosociales deben dejar de ser la parte invisible de la siniestralidad laboral, ya que como podemos ver según lo anterior, tenemos evidencia mediante estudios realizados, que los riesgos psicosociales pueden llegar a ser no solo amenazantes para la salud de los trabajadores y empresa, sino también pueden causar la muerte de los mismos.

Esto puede conllevar a una serie de impactos negativos a nivel personal y organizacional, por lo cual debemos traer solución ante esto, y la encontramos desde el punto de vista preventivo, centrándonos en la actuación sobre ciertas condiciones de trabajo, en ciertos aspectos organizativos su adecuada modificación y tener como objetivo primordial la eliminación de tantas causas como sea posible, de forma que pueda reducirse las afectaciones existentes en el estado de salud mental de cada trabajador de la cooperativa, así como la prevención de apariciones en un futuro.

1.2.3. Hipótesis

Existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial presentes en la Cooperativa de Transportes Ecuador y las afectaciones del estado de salud mental de los trabajadores.

1.2.4. Identificación y caracterización de variables

Variable Independiente	Variable Dependiente
Factores de riesgo Psicosociales	Salud Mental

CAPITULO II

METODOLOGÍA.

2.1.Nivel de estudio

El proyecto se realizará mediante un estudio descriptivo transversal correlacional, a través de la observación de actividades que realizan las áreas administrativas y operativas de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR durante su jornada de trabajo y la recolección de información en campo, se medirá y evaluará con los diferentes métodos expuestos más adelante, con el fin de determinar medidas de control en aquellos puestos de trabajo que representen los riesgos más críticos en la cooperativa.

2.2.Modalidad de investigación

2.2.1. Investigación de campo

La investigación de campo como herramienta de estudio de la problemática es valiosa ya que los datos serán levantados en los establecimientos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.

2.3.Método

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

La metodología de investigación para el presente proyecto de investigación es Inductivo – Deductivo. Del método Inductivo se va aplicar la Observación/Investigación ya que se podrán presenciar la relación de trabajo de los colaboradores.

Deductivo: su metodología pretende recopilar información para diseñar una propuesta de control

2.3.1. Metodología

Para nuestro estudio, aplicamos dos metodologías (Suseso Ista 21 versión chilena completa y GHQ-28), las cuales medirán las variables a través de cuestionarios. Los trabajadores deben cumplimentar los cuestionarios que son de identificación de factores de riesgo psicosocial y de salud mental.

Serán el respaldo de nuestra investigación las entrevistas y la visita técnica a los puestos de trabajo en las instalaciones de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES DEL ECUADOR, para la posterior interpretación de datos recolectados en el tiempo establecido para esta investigación.

2.4.Población y muestra

El estudio se realizará a los 135 trabajadores (administrativos y operativos) distribuidos en diferentes Provincias de la Cooperativa de Transportes del Ecuador.

La muestra poblacional se tomara como base a la población total.

2.5.Selección instrumentos de investigación

- ✓ Observación.
- ✓ Entrevistas.
- ✓ Cuestionario SUSESOS ISTAS 21(versión completa)
- ✓ Cuestionario de salud general de Goldberg –GHQ-28

2.6.Validez y confiabilidad de los instrumentos

2.6.1. Cuestionario de Salud General de Goldberg – GHQ-28

Desarrollado en el año 1972 este cuestionario se basa en el Cornell Medical Index, un trabajo de Abrahamson y el de Veroff, a partir de este David Goldberg, desarrollo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

el cuestionario GHQ (General Health Questionnaire), creado como método de identificación de pacientes con trastornos psíquicos en el ámbito clínico de los no especialistas en psiquiatría.

En su formato original constaba de 93 ítems. A partir de este se han realizado cambios y versiones más cortas tales como: GHQ-60, GHQ-30, GHQ-20, GHQ-12. Goldberg y Hiller en el año 1979 diseñaron un nuevo modelo “escalado” de 28 ítems GHQ-28 con un contenido de cuatro subescalas.

A continuación, indicamos la interpretación de las Subescalas GHQ-28:

- Subescala A (síntomas somáticos)
- Subescala B (ansiedad e insomnio)
- Subescala C (disfunción social)
- Subescala D (depresión grave)

A todas estas subescalas, se las representa según la Tabla 4:

Tabla 3 Subescalas GHQ-28

SUBESCALAS	Normal	Intermedio	Nocivo
A. Síntomas Somáticos			
B. Ansiedad e Insomnio			
C. Disfunción Social			
D. Depresión Grave			
PUNTUACIÓN TOTAL			

Adaptado por: El Autor

2.6.2. Validez y confiabilidad del método Cuestionario de Salud General de Goldberg – GHQ-28

Sus diferentes modalidades han sido traducidas al menos a 36 idiomas y utilizadas en más de 50 estudios de validación, el GHQ es considerado como uno de los mejores instrumentos para la medición de estudios epidemiológicos psiquiátricos.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Tiene como objetivo principal detectar problemas de nueva aparición, la detección de cambios en el funcionamiento normal del trabajador no en la determinación de rasgos que lo acompañan a lo largo de su vida.

Este cuestionario consta de 4 subescalas dividida en siete preguntas en cada una de ellas evaluando:

- A Síntomas somáticos (preguntas 1–7),
- B. Ansiedad e insomnio (preguntas 8–14)
- C. Disfunción social (preguntas 15–21)
- D. Depresión grave (preguntas 22–28)

La respuesta a los 28 ítems puede responderse con cuatro posibilidades, puntuando con un punto cualquiera de las dos opciones más afectadas

La puntuación (GHQ) se realiza asignando los valores 0, 0, 1, 1 a las respuestas de los ítems de acuerdo a cada pregunta:

- Mejor que lo habitual, (valor de puntuación= 0)
- Igual que lo habitual, (valor de puntuación= 0)
- Peor que lo habitual, (valor de puntuación= 1)
- Mucho peor que lo habitual, (valor de puntuación= 1)

El punto de corte para GHQ se sitúa en 5/6 (no caso/caso) siendo el máximo de 7 en cualquiera de las categorías es indicativa de caso probable.

En el ANEXO 1I, presentamos el cuestionario de aplicación en nuestro estudio GHQ-28, con sus 4 subescalas dividida en siete preguntas a resolver el trabajador.

2.6.3. Cuestionario SUSESO ISTAS 21

Instrumento que fue validado y estandarizado en Chile, que mide los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo (no mide bienestar personal, que es un área diferente de medida), y es confiable.

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa (Anexo N°1), está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, intervención, en riesgo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

psicosocial, las 89 preguntas específicas de riesgo psicosocial, agrupadas en 5 dimensiones.

Consta de dos secciones separadas, pero que integran el mismo instrumento. Estas son: a. Sección General Contiene preguntas sobre datos demográficos (sexo y edad), sobre salud y bienestar personal (28 preguntas); accidentes y enfermedades profesionales (2 preguntas); carga de trabajo doméstico (2 preguntas); unidades de análisis (3 preguntas); condiciones de trabajo y empleo (14 preguntas), ausentismo por licencias médicas (2 preguntas) y nivel de endeudamiento personal (2 preguntas).

De todas estas preguntas, aquellas relacionadas con las segmentaciones para el análisis están diseñadas para que cada lugar de trabajo las pueda editar definiendo las unidades geográficas o espaciales (TE1), labor del trabajador (TE2), o unidades funcionales (TE3), necesarias para el análisis y diseño de intervenciones en el lugar de trabajo. Las alternativas propuestas deben ser definidas por el Comité de Aplicación. Por otra parte, el Comité de Aplicación deberá tomar las medidas necesarias para que ninguna pregunta pueda ser utilizada para identificar a los trabajadores y vulnerar el principio de anonimato. b. Sección específica de riesgo psicosocial Esta es la parte del Cuestionario que mide riesgo psicosocial.

Contiene 89 preguntas que abarcan 5 dimensiones las que a su vez están integradas por 19 sub dimensiones, cada una de las cuales tiene asociada 1 o más preguntas. Salvo las tres preguntas que permiten segmentar el lugar de trabajo ninguna pregunta puede ser suprimida ni modificada.

En el ANEXO II presentamos el cuestionario de aplicación en nuestro estudio SUSESO ISTAS 21 con sus 19 subdimensiones.

Tabla 4. Objetivos específicos, variables, metodologías y dimensiones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	NOMBRE DE LA VARIABLE	METODOLOGIAS	DIMENSIONES
Identificar y evaluar los factores psicosociales y su relación con la salud	Salud Mental.	General Health Questionary (GHQ-28).	Subescala A (Síntomas Somáticos). Subescala B (Ansiedad e Insomnio).

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

<p>mental en los trabajadores administrativos y operativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.</p>	<p>Factores de riesgo psicosocial.</p>	<p>Suseso Istas 21 Versión chilena completa</p>	<p>Subescala C (Disfunción Social). Subescala D (Depresión Grave). Exigencias Psicológicas. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades. Apoyo Social de la empresa y Calidad de Liderazgo. Compensaciones. Doble presencia.</p>
--	--	---	--

Elaborado por: El Autor.

CAPITULO III

RESULTADOS.

3. Levantamiento de datos.

Se realizó una estadística descriptiva para demostrar el comportamiento de las variables involucradas y posteriormente determinar el coeficiente de correlación entre las variables.

Los datos de la presente investigación fueron tomados de los trabajadores administrativos y operativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR utilizando dos cuestionarios: Cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión chilena completa) para identificar y evaluar factores psicosociales en el trabajo y el Cuestionario de salud mental Goldberg –GHQ28- para identificar afectación a la salud de los trabajadores, los mismos que fueron aplicados en la sala de capacitación

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

donde los 135 trabajadores tanto de las ciudades de Quito y Guayaquil han sido previamente citados para la aplicación de los cuestionarios, tomando en cuenta un mínimo de 25 trabajadores por sesión.

3.1. Recursos técnicos y administrativos.

Una vez aplicado los cuestionarios a los trabajadores, se procede a tabular la información.

3.2. Realización de trabajo de campo.

Se realizó una Capacitación previa acerca de los factores de Riesgos Psicosocial y una breve explicación global e individual de cómo contestar los cuestionarios, para esto se tuvo el apoyo del Técnico Industrial y Médico ocupacional de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.

3.3. Planificación de trabajo.

Para las fases de datos obtenidos, recopilación de cuestionarios realizados, tabulación de respuestas de los cuestionarios, interpretación y gráficos de resultados y validación de los resultados obtenidos con la cooperativa, se estableció la siguiente planificación.

Tabla 5. Planificación de Trabajo

Actividades	ABRIL 2017	MAYO 2017	JUNIO 2017	JULIO 2017
Planificación de comunicado de participación de trabajadores y realización de cuestionarios a todos los trabajadores de la cooperativa	X			
Impresión de los cuestionarios, en total 270.	X			
Aplicación de cuestionarios.		X	X	
Recopilación y tabulación de encuestas.			X	X
Análisis de resultados			X	X
Conclusiones y recomendaciones				X

Elaborado por: El Autor

3.4. Presentación y análisis de resultados

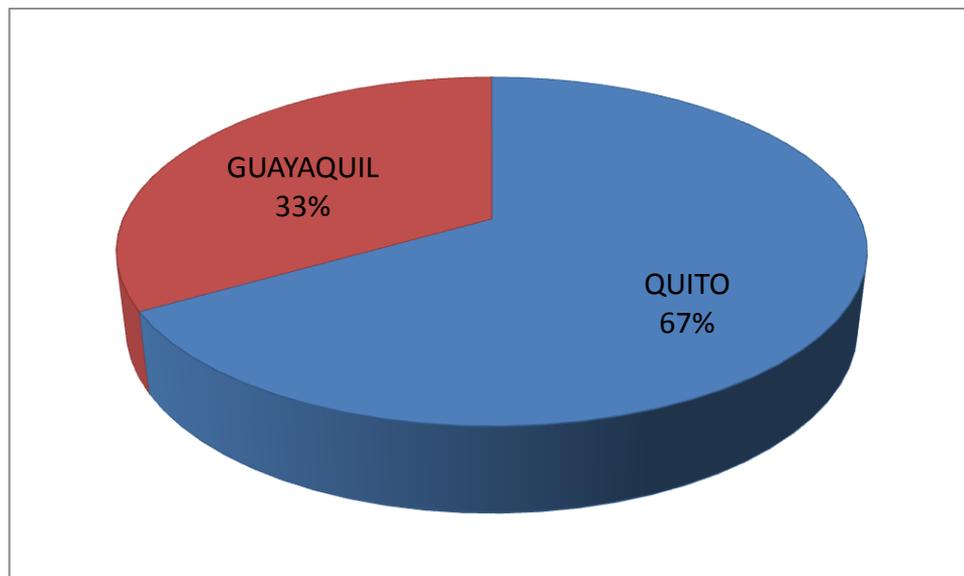
3.4.1. Presentación de resultados

Una vez recogidos los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal administrativo como operativo en las ciudades de Quito y Guayaquil, se procede a organizarlos por variable.

3.4.2. Análisis descriptivo

a) Distribución de población trabajadora

Gráfico 1. Total de trabajadores



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

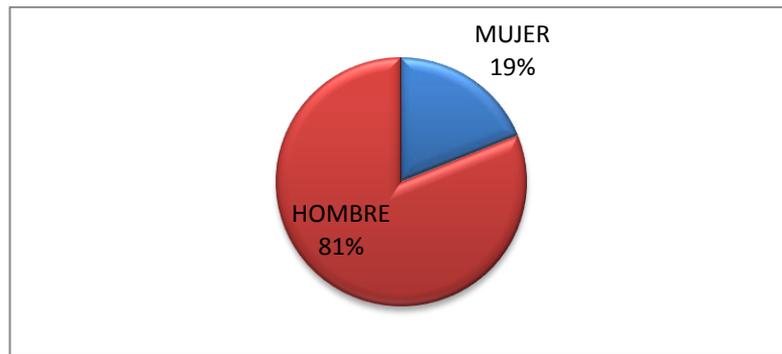
Elaborado por: El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Del total de los 135 trabajadores encuestados de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR un (67%) corresponde a la ciudad de Quito con un total de 90 trabajadores y un (33%) con un total de 45 trabajadores a la ciudad de Guayaquil.

b) Distribución del género

Gráfico 2. Genero



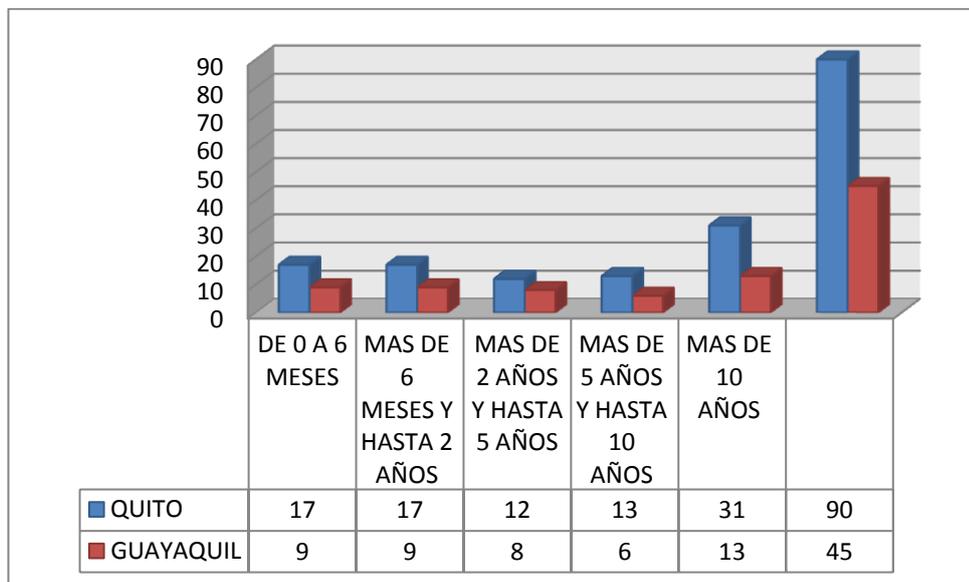
Fuente: CTE

Elaborado por: El Autor

De los 135 trabajadores que participaron en el estudio, el 81% corresponde al género masculino y el 19% al género femenino.

c) Tiempo de servicio

Gráfico 3. Tiempo de servicio



**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR**

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.

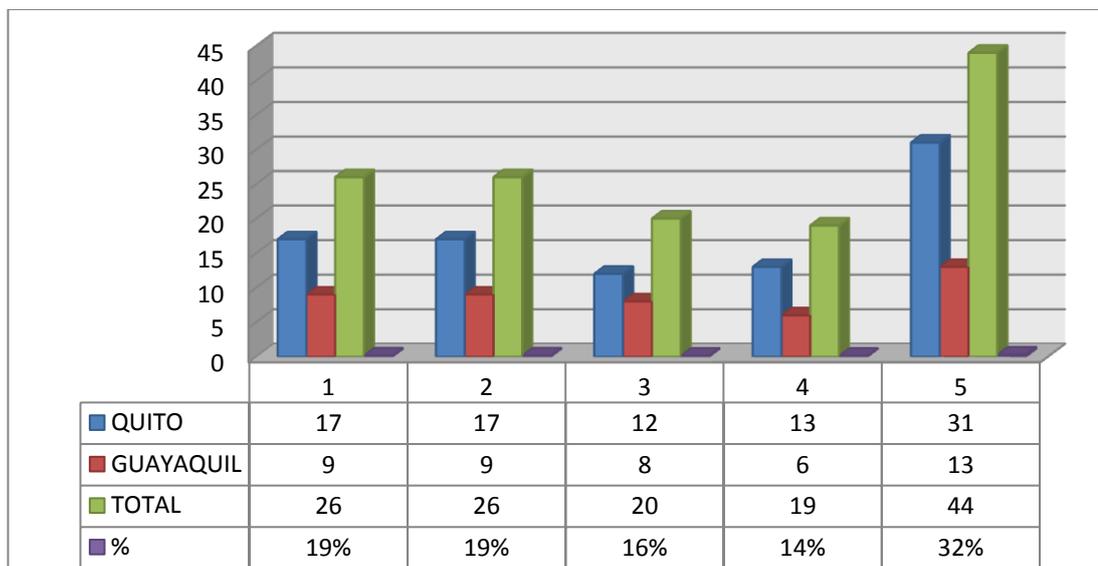
Elaborado por: El Autor

Prácticamente, el gráfico nos explica que la mayor parte de trabajadores labora más de 10 años en la cooperativa.

De 135 trabajadores el 19% (26 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (17 trabajadores) y Guayaquil (9 trabajadores) trabajan de 0 a 6 meses, el 19% (26 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (17 trabajadores) y Guayaquil (9 trabajadores) trabajan de 6 meses y hasta 2 años, el 15% (20 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (12 trabajadores) y Guayaquil (8 trabajadores) trabajan de 2 años y hasta 5 años, el 14% (19 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (13 trabajadores) y Guayaquil (6 trabajadores) de 5 años hasta 10 años, 33% (44 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (31 trabajadores) y Guayaquil (13 trabajadores) trabaja más de 10 años

d) Edad

Gráfico 4. Edad



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 135 trabajadores, el 20% (27 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (21 trabajadores) y Guayaquil (6 trabajadores) tienen menos de 26 años de edad, el 38% (51 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (32 trabajadores) y Guayaquil (19 trabajadores) tienen entre 26 y 35 años de

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

edad, el 23% (31 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (21 trabajadores) y Guayaquil (10 trabajadores) tienen entre 36 y 45 años de edad, el 11% (15 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (10 trabajadores) y Guayaquil (5 trabajadores) tienen entre 46 y 55 años de edad, el 8% (11 trabajadores) distribuidos en las ciudades de Quito (6 trabajadores) y Guayaquil (5 trabajadores) tienen más de 55 años de edad.

3.4.3. Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial obtenidos por nivel de riesgo en cada dimensión psicosocial

3.4.3.1. Instrumento aplicado: Cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión chilena completa)

Se aplicó el cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión chilena completa, a 135 trabajadores de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR de las ciudades de Quito y Guayaquil. Estos cuestionarios son de carácter anónimo y confidencial, y se estableció un tiempo de 20 a 25 minutos para responderlas.

3.4.3.2. Método de calificación para cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales SUSESO/ISTAS 21 (Versión completa)

Escala de Linkert

Es uno de los ítems más populares utilizados en las encuestas. A diferencia de las preguntas dicotómicas (respuestas “sí” o “no”), la escala de Linkert nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos. Así mismo, es un método de escala bipolar que mide el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado. El puntaje total se obtiene por la sumatorio simple de los resultados en cada uno de los ítems.

En la Sección específica de riesgo psicosocial de cuestionario, todas las preguntas tienen respuestas en una escala de tipo Likert con puntuación de 0 a 4, donde el mayor puntaje indica mayor riesgo. Cada sub dimensión debe calcularse por separado porque así proporciona una mejor visión del estado de riesgo de la institución o empresa. Este puntaje finalmente se transforma a porcentajes o puntajes de 0 a 100.

El cuestionario consta de 5 dimensiones, las cuales poseen 19 subdimensiones con un total de 89 preguntas que evalúan: EXIGENCIAS PSICOSOCIALES, TRABAJO

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES, APOYO SOCIAL EN LA
EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO, COMPENSACIONES Y DOBLE
PRESENCIA distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 6. Dimensiones, sub dimensiones y niveles de riesgo Suceso Ista 21
version completa**

Dimensiones y sub dimensiones	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas			
Exigencias psicológicas cuantitativas	0-28,56	28,57-42,85	42,86-100
Exigencias psicológicas cognitivas	0-59,37	59,38-78,12	78,13-100
Exigencias psicológicas emocionales	0-24,99	25,00-49,99	50,00-100
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0-12,50	12,51-49,99	50,00-100
Exigencias psicológicas sensoriales	0-74,99	75,00-93,74	93,75-100
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo			
Influencia	0-39,28	39,29-57,13	57,13-100
Control sobre el tiempo de trabajo	0-24,99	25,00-53,24	56,25-100
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	0-17,85	17,86-35,70	35,71-100
Sentido del trabajo	0-0,01	0,02-16,66	16,67-100
Integración en la empresa	0-24,99	25,00-56,24	56,25-100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo			
Claridad de rol	0-6,24	6,25-18,74	18,75-100
Conflicto de rol	0-19,99	20,00-39,99	40,00-100
Calidad de liderazgo	0-20,82	20,83-45,82	45,83-100
Calidad de la relación con superiores	0-19,99	20,00-39,99	40,00-100
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	0-12,49	12,50-33,32	33,33-100
Compensaciones			
Estima	0-19,99	20,00-39,99	40,00-100
Inseguridad respecto al contrato de trabajo	0-19,99	20,00-49,99	50,00-100
Inseguridad de respecto a las características del trabajo	0-8,32	8,33-41,66	41,67-100
Doble presencia			
Preocupación por tareas domésticas	0-12,49	12,50-49,99	50,00-100

Fuente: Manual del Método del Cuestionario SUSES/ISTAS 21

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

A este estudio se lo dividió según las áreas de trabajo analizadas (administrativa y operativa) y de igual forma por ciudad donde los trabajadores realizan su jornada de trabajo normal (Quito, Guayaquil).

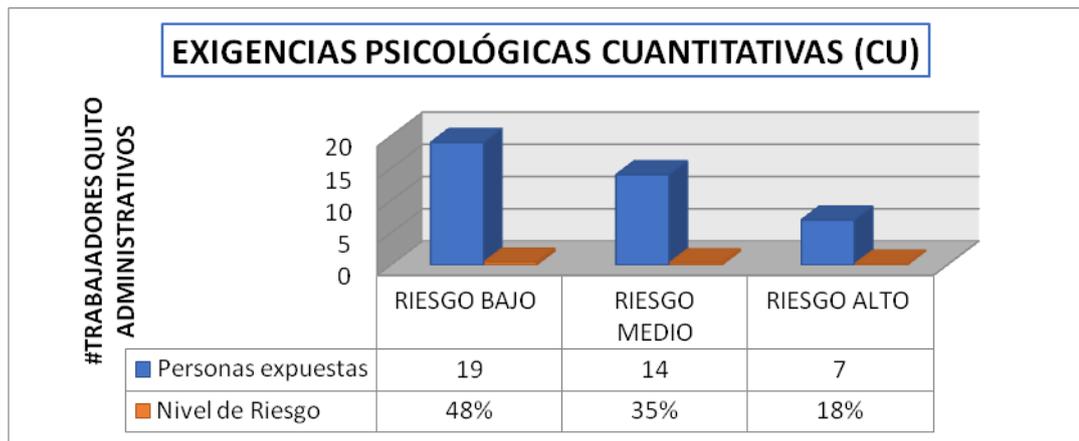
De igual manera los puntajes obtenidos aplicando la versión completa del cuestionario nos permitió el análisis por sub dimensiones de la metodología, para que sea más factible determinar donde están los mayores problemas que tienen los trabajadores focalizando de esta manera las intervenciones o medidas de prevención.

3.5.RESULTADOS POR LA CIUDAD DE QUITO

3.5.1 Dimensiones psicosociales Exigencia Psicológica – Personal Administrativo

a) Exigencias psicológicas Cuantitativas personal administrativo - Quito (40 trabajadores)

Gráfico 5. Exigencias psicológicas: cuantitativas (CU)

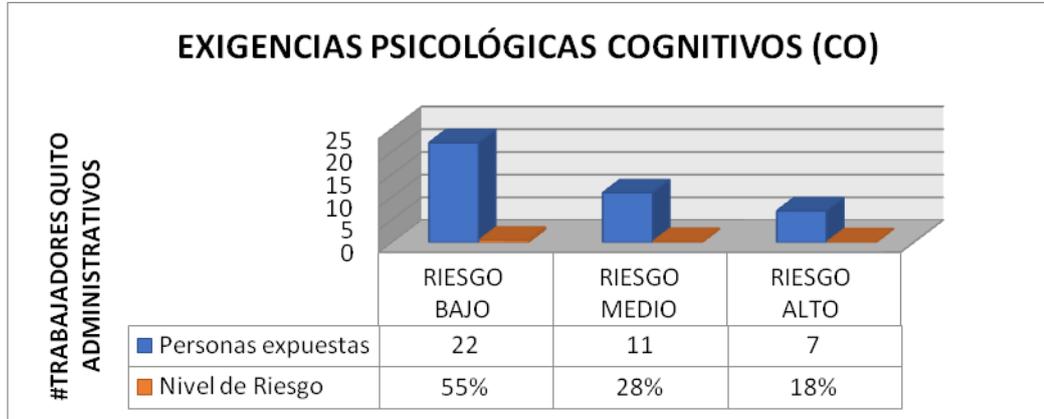


Fuente:

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS, se evidencia que el 48% (19 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 35% (14 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 18 % (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Exigencias psicológicas: cognitivos (CO)

Gráfico 6. Exigencias psicológicas: cognitivos (CO)

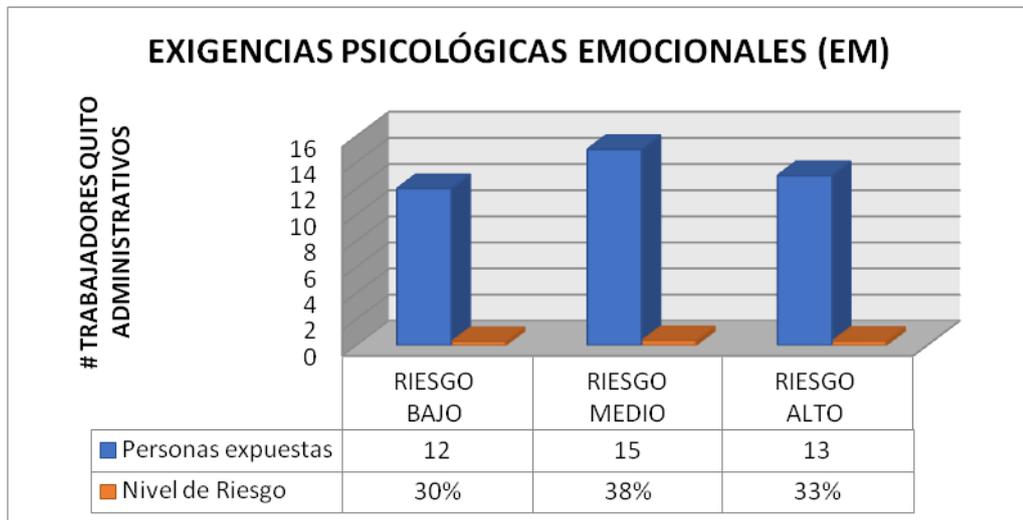


Fuente: Elaborado por el autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS, se evidencia que el 55% (22 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 28% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 18% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

c) Exigencias psicológicas: emocionales (EM)

Gráfico 7. Exigencias psicológicas: emocionales (EM)



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

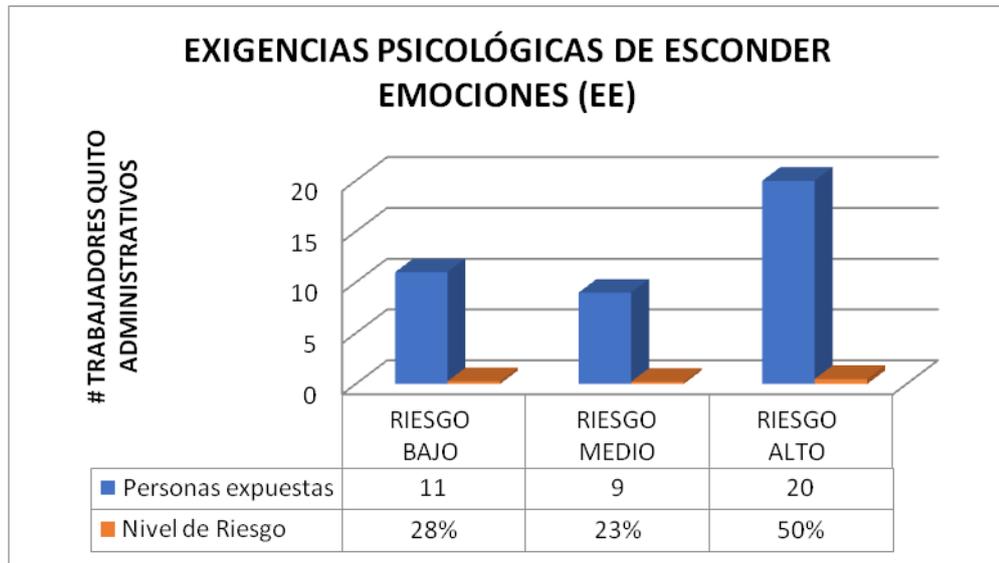
Elaborado por: El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 30% (12 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 38% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Exigencias psicológicas: Esconder emociones (EE)

Gráfico 8. Exigencias psicológicas: Esconder emociones (EE)



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

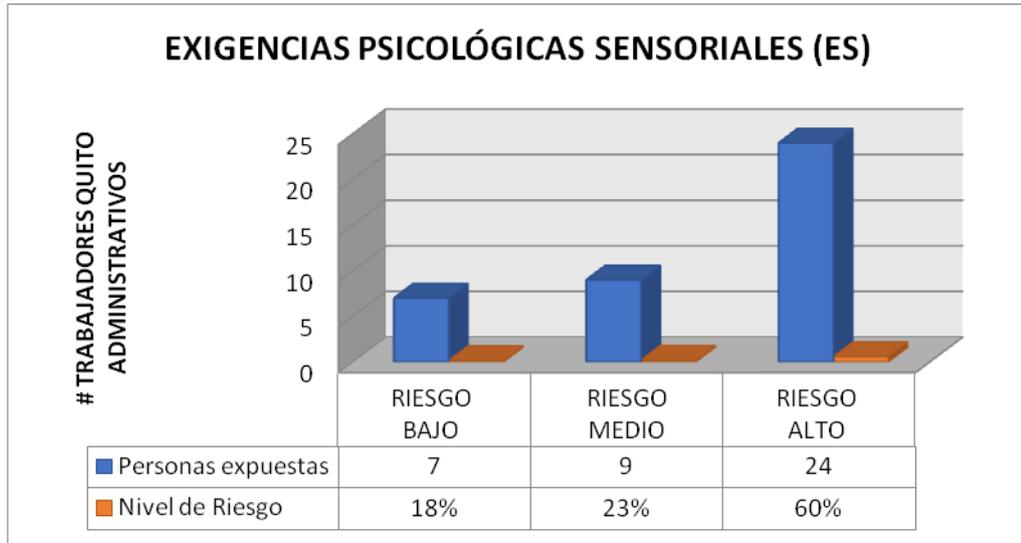
Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la Cuidad de Quito, los resultados obtenidos en la SUBDIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLOGICAS ESCONDER EMOCIONES, se evidencia que el 28% (11 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** , el 23% (09 trabajadores) se encasillan en **riesgo “medio”** y el 50% (20 trabajadores) se encasillan en **riesgo “alto”**.

e) Exigencias psicológicas: sensoriales (ES)

Gráfico 9. Exigencias psicológicas: sensoriales (ES)

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTE ECUADOR

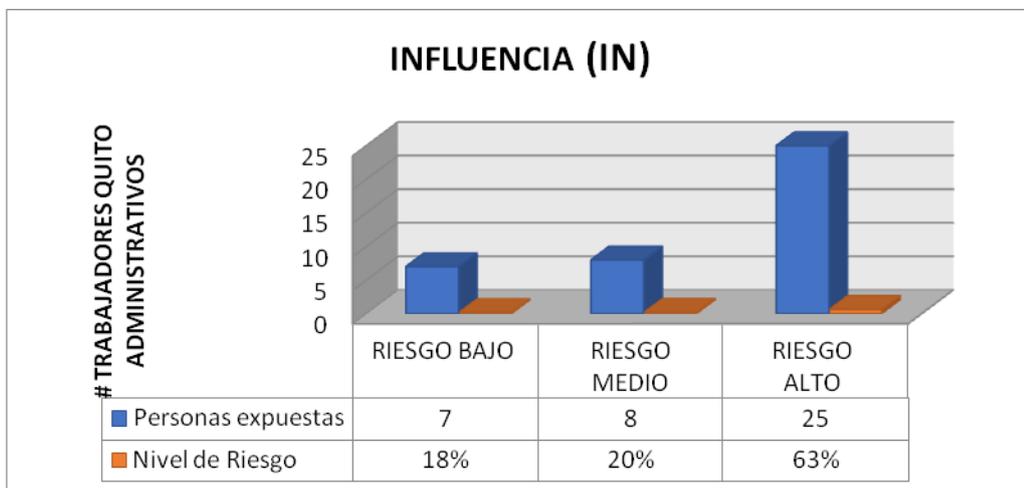
Elaborado por El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS SENSORIALES, se evidencia que el 18% (7 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 23% (9 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 60 % (24 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.5.2 DIMENSIONES PSICOSOCIALES: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

a) Influencia (IN)

Gráfico 10. Influencia (IN)



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

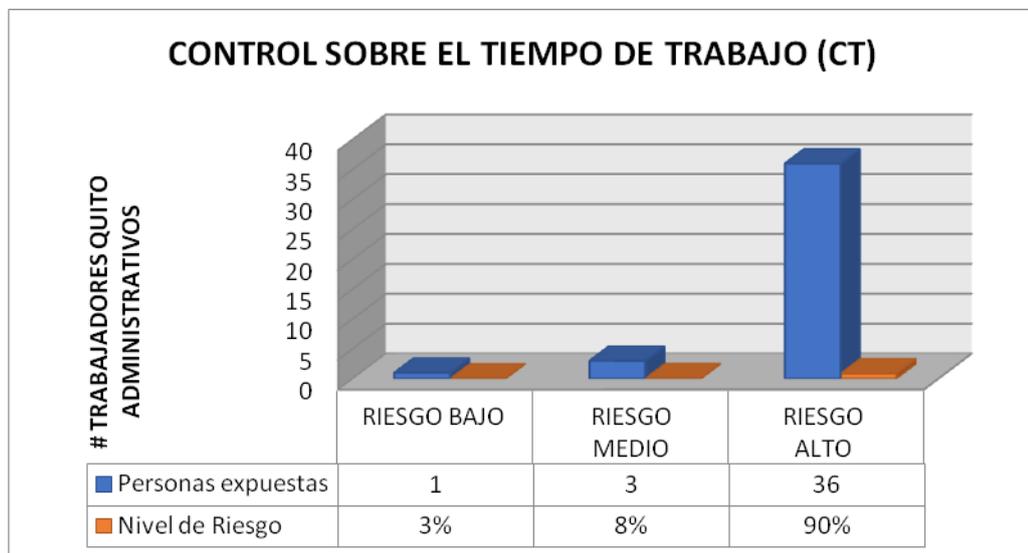
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión INFLUENCIA, se evidencia que el 18% (7 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 20% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 63% (25 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Tiempo de trabajo (CT)

Gráfico 11. Tiempo de trabajo (CT)



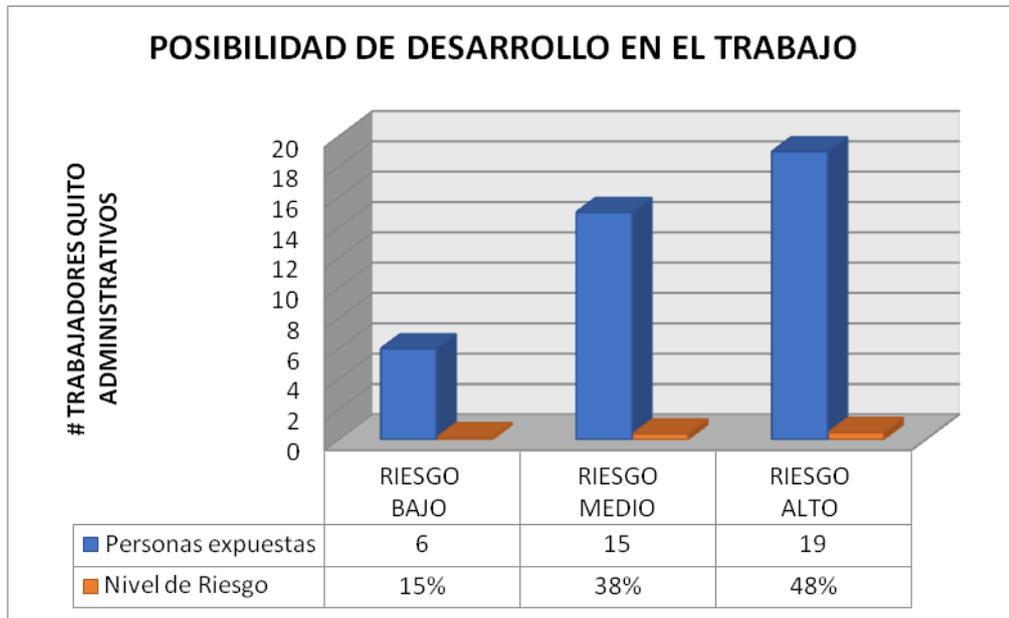
Fuente: Elaborado por el autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO, se evidencia que el 3% (1 trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 8% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 90% (36 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Posibilidades de desarrollo en el trabajo (DT)

Gráfico 12. Posibilidades de desarrollo en el trabajo (DT)

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

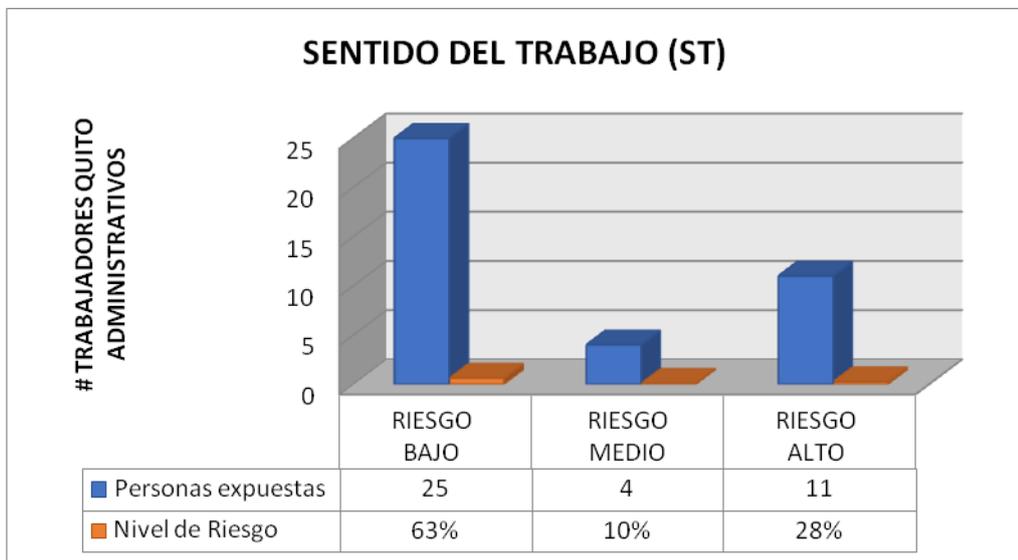


Fuente: Elaborado por el autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión POSIBILIDAD DE DESARROLLO EN EL TRABAJO, se evidencia que el 15% (6 trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 38% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 48% (19 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Sentido de trabajo (ST)

Gráfico 13. Sentido de trabajo (ST)



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

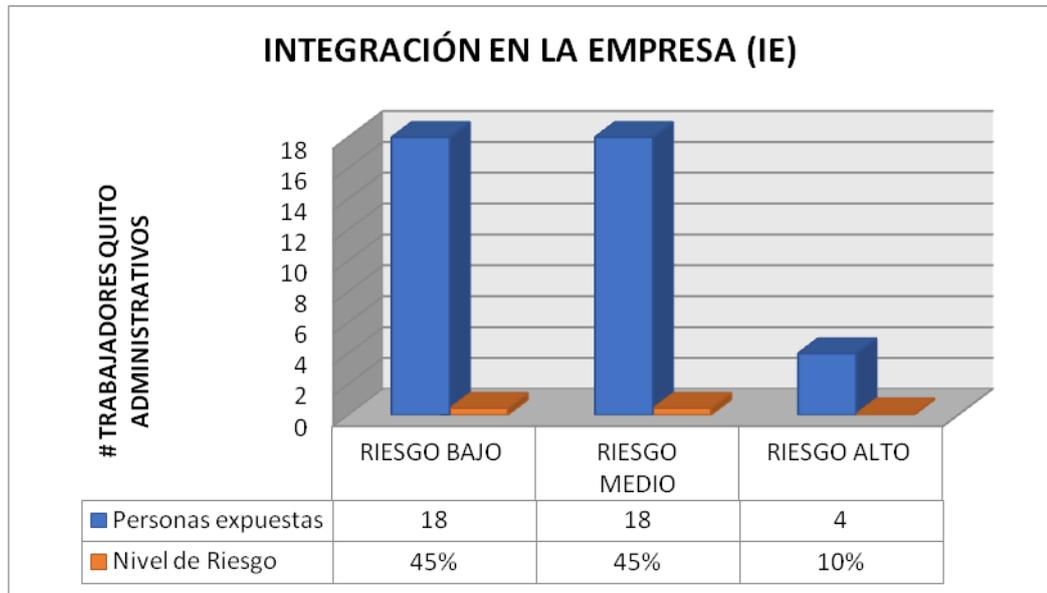
Elaborado por El Autor

**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR**

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión SENTIDO DEL TRABAJO, se evidencia que el 63% (25 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 10% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 28% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

e) Integración en la empresa (IE)

Gráfico 14. Integración en la empresa (IE)



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

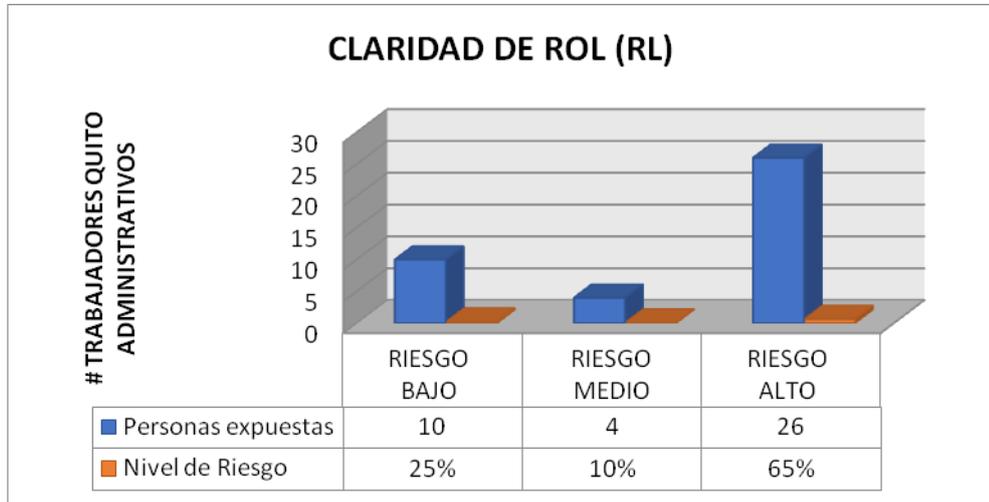
Elaborado por El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión INTEGRACION EN LA EMPRESA, se evidencia que el 45% (18 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 45% (18 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 10% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

3.5.3. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: APOYO SOCIAL DE LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

a) Claridad de rol (RL)

Gráfico 15. Claridad de rol (RL)



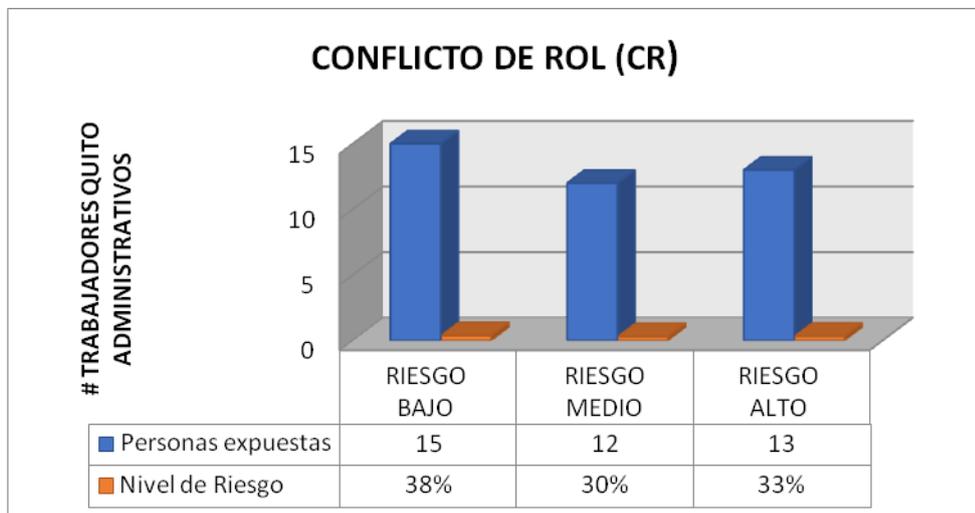
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CLARIDAD DE ROL, se evidencia que el 25% (10 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 10% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 65% (26 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Conflicto de rol (CR)

Gráfico 16. Conflicto de rol (CR)



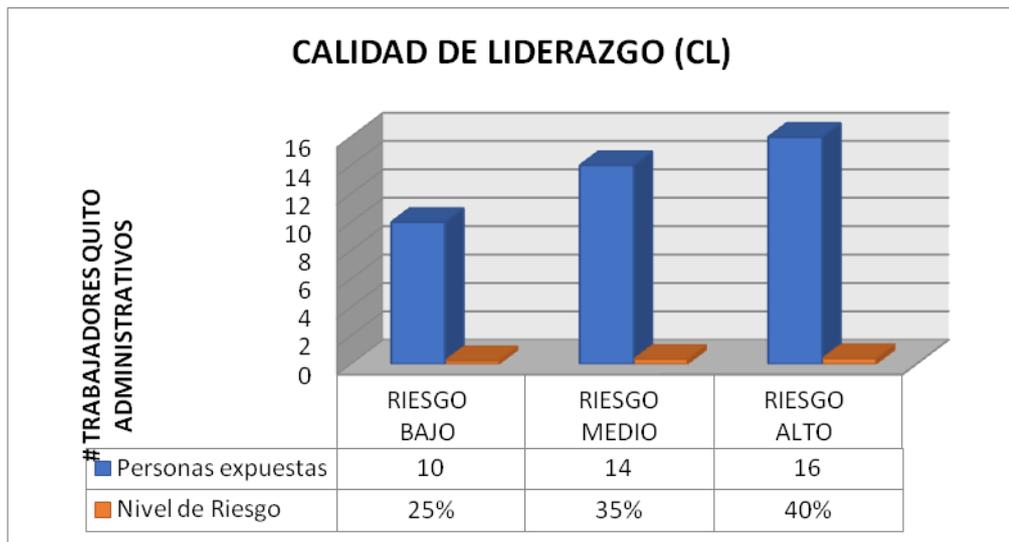
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Fuente: Elaborado por el autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONFLICTO DE ROL, se evidencia que el 38% (15 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 30% (12 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Calidad de Liderazgo (CL)

Gráfico 17. Calidad de liderazgo (CL)

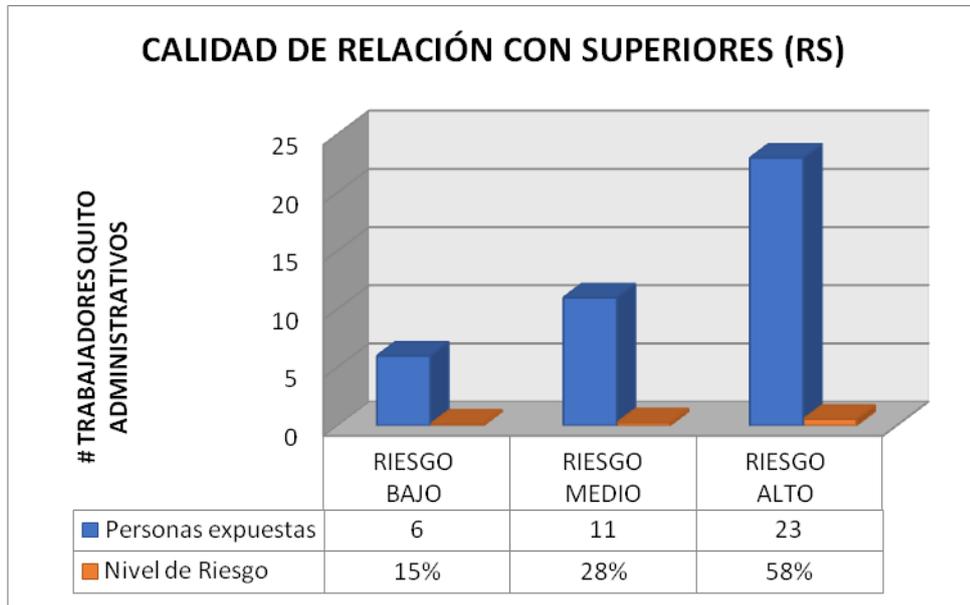


Fuente: Elaborado por el autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE LIDERAZGO, se evidencia que el 25% (10 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 35% (14 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 40% (16 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) **Calidad de relación con superiores (RS)**

Gráfico 18. Calidad de relación con superiores (RS)



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

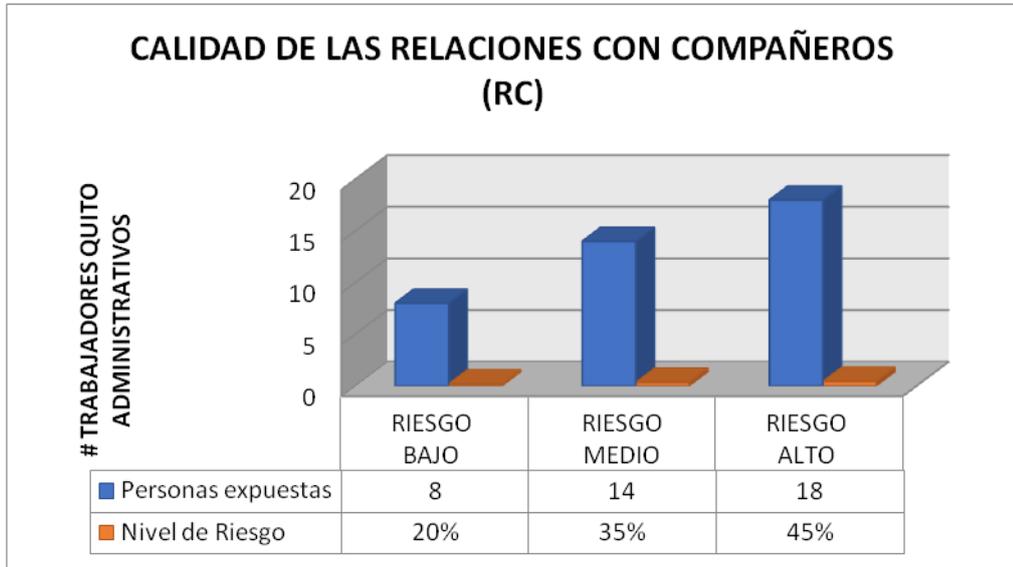
Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACION CON SUPERIORES, se evidencia que el 15% (6 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 28% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 23% (23 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

e) **Calidad de relación con compañeros (RC)**

Gráfico 19. Calidad de relación con compañeros (RC)

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

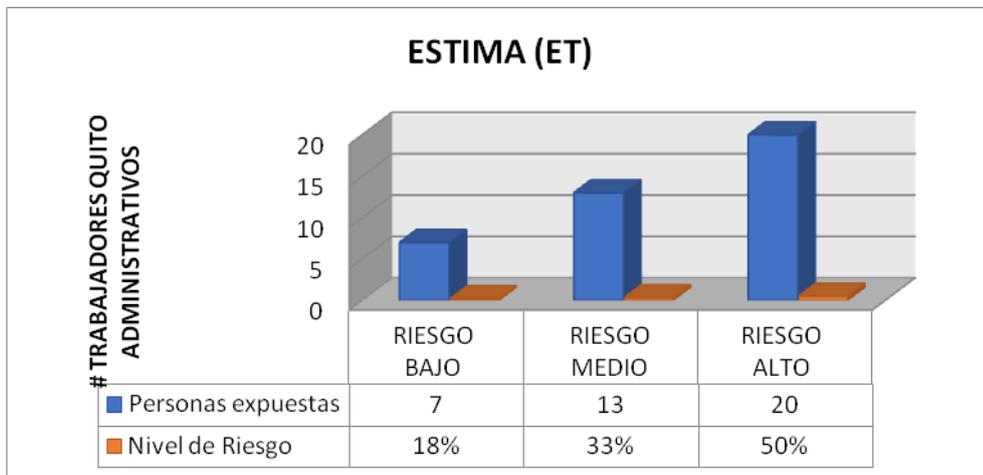
Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACIONES CON COMPAÑEROS, se evidencia que el 20% (8 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 35% (14 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 45% (18 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.5.4. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: COMPENSACIONES

a) Estima (ET)

Gráfico 20. Estima



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

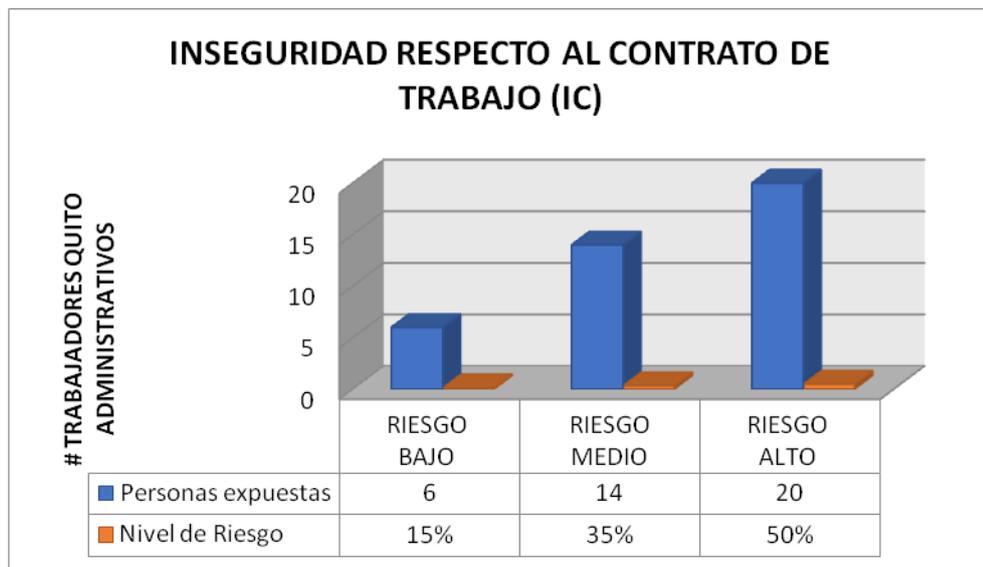
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión ESTIMA, se evidencia que el 18% (7 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 33% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 50% (20 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Inseguridad respecto al contrato de trabajo (IC)

Gráfico 21. Inseguridad respecto al contrato de trabajo (IC)



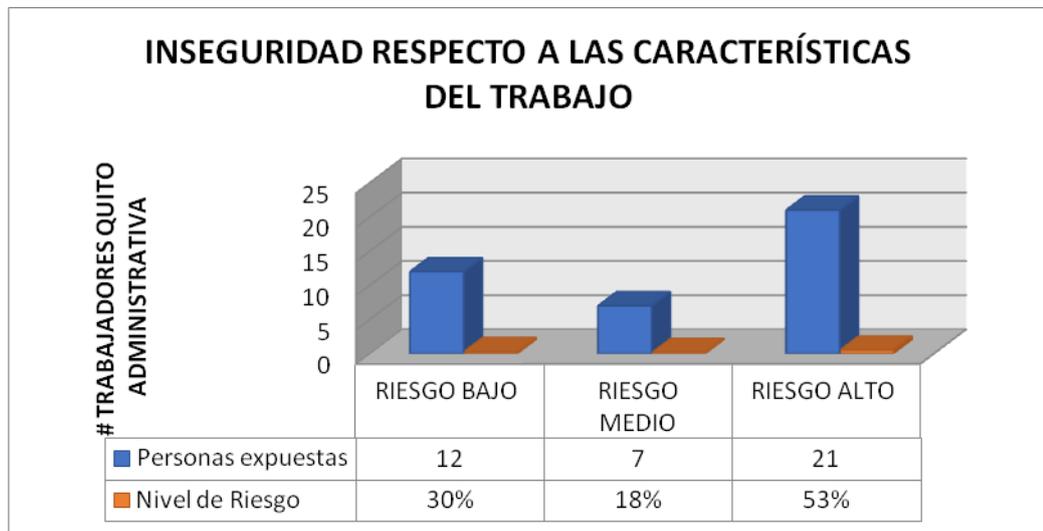
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión INSEGURIDAD RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO, se evidencia que el 15% (6 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 35% (14 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 50% (20 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) *Inseguridad respecto a las características del trabajo*

Gráfico 22. Inseguridad respecto a las características del trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

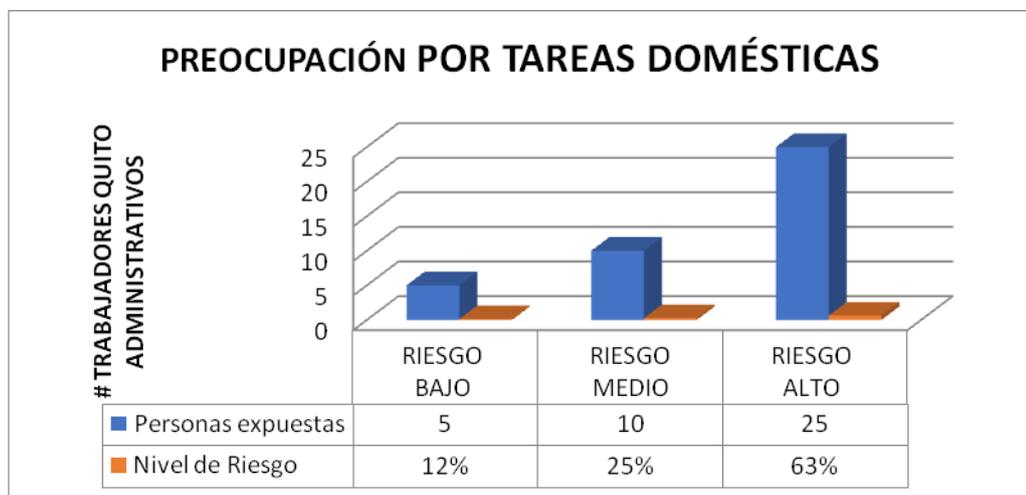
Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CARACTERISTICAS DEL TRABAJO, se evidencia que el 30% (12 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 18% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 53% (21 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.5.5. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: DOBLE PRESENCIA

a) *Preocupación por tareas domésticas (PD)*

Gráfico 23. Preocupación por tareas domésticas (PD)



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión PREOCUPACION POR TAREAS DOMESTICAS, se evidencia que el 12% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 25% (10 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 63% (25 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

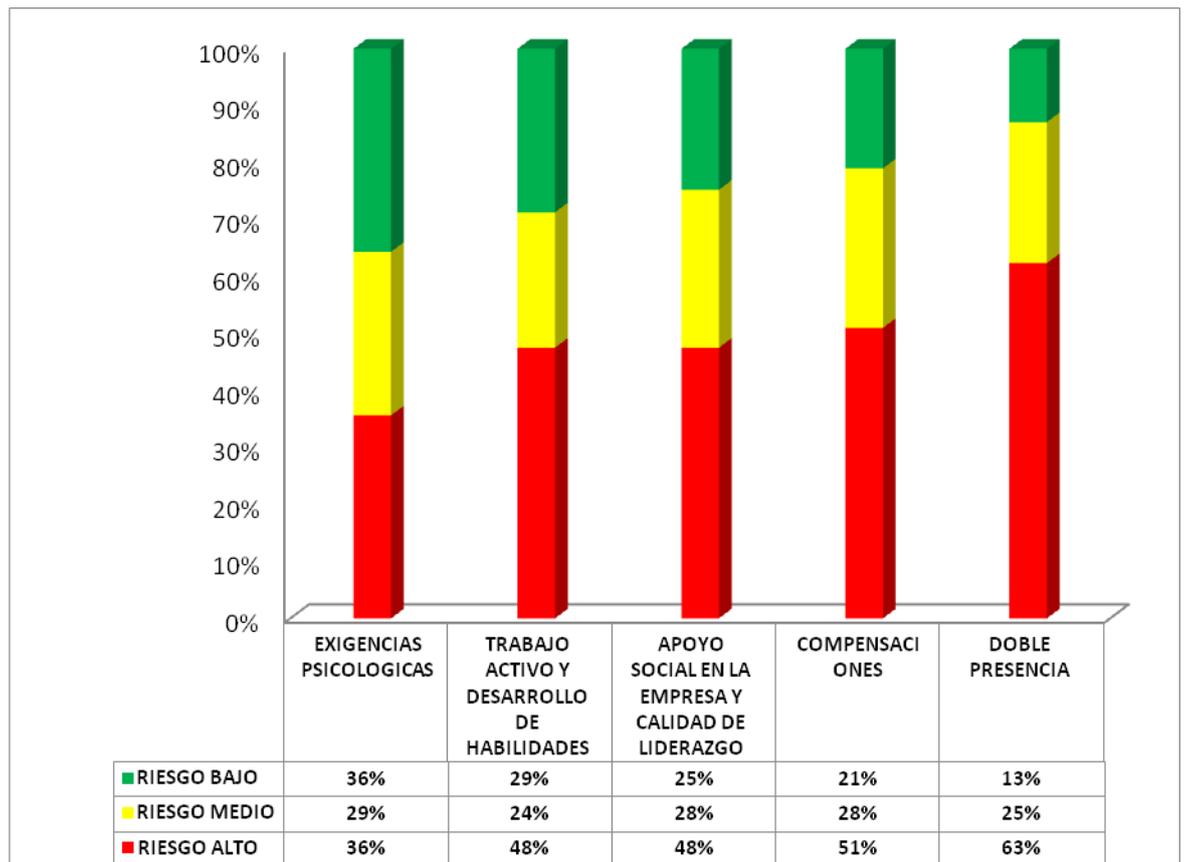
3.5.6. RESULTADOS FINALES DIMENSIONES PSICOSOCIALES EVALUADAS EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO –QUITO CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21

Tabla 7. Resultados Finales QUITO-ADMINISTRATIVO

NIVEL DE RIESGO	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADE	APOYO SOCIAL DE LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	COMPENSACIONES	DOBLE PRESENCIA
RIESGO ALTO	36%	48%	48%	51%	63%
RIESGO MEDIO	29%	24%	28%	28%	25%
SIN RIESGO	36%	29%	25%	21%	13%

Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

Gráfico 24. Semáforo personal administrativo QUITO



Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

CONCLUSIONES

Se realizó la evaluación a 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, obteniéndose los siguientes resultados:

- El 58% (23 trabajadores) corresponde al género masculino y el 42% (17 trabajadores) al género femenino.
- El 38% (15 trabajadores) tienen entre 36 y 45 años de edad.
- El 32% (16 trabajadores) tiene un tiempo de servicio en la cooperativa más de 10 años, el 20% (10 trabajadores) tienen más de 5 años y hasta 10 años, el 18% (9 trabajadores) tienen un tiempo de más de 2 años y hasta 5 años, el 16% (8 trabajadores) tienen más de 6 meses y hasta 2 años, y un 14% (7 trabajadores) con un tiempo de 0 a 6 meses.

3.5.6.1. **Dimensiones psicosociales.**- se identifica los siguientes resultados:

a) **Exigencias Psicológicas:** El 36% (14 trabajadores) RIESGO ALTO, el 29% (12 trabajadores) en RIESGO MEDIO y el 36% (14 trabajadores) sin riesgo. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Mala distribución de tareas.
- Falta de tiempo a la hora de entregar su trabajo.
- Desgaste emocional de los trabajadores a consecuencia del trabajo, esto se genera principalmente en puestos de trabajo de atención al público (boletería), y también se lo asocia con el tiempo y los ritmos de trabajo.
- Guardan sus emociones ante los demás, y no participan en el trabajo debido a que sus opiniones no son expresadas, adoptando una apariencia neutral o fría ante todo comportamiento de los usuarios o clientes.

b) **Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades:** El 48% (19 trabajadores) RIESGO ALTO, el 24% (10 trabajadores) RIESGO MEDIO y 29% (11 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Falta de autonomía en el trabajo en la toma de decisiones de la cantidad, horario, calidad, orden del trabajo.
- Trabajo de corrido, evitando que tomen descansos o pausas.
- Falta de control de la tarea por parte de los trabajadores, mayor complejidad y exigencia del trabajo que permiten el desarrollo personal siempre y cuando vayan asociados a capacitación y/o adiestramiento.

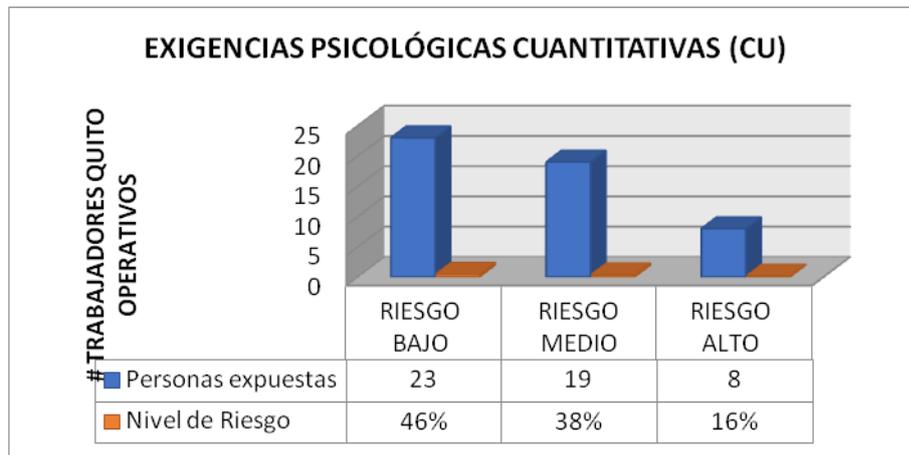
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

- 21 trabajadores no están comprometidos con la cooperativa, prácticamente no se sienten identificados con la misma.
- c) **Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo:** El 48% (19 trabajadores) RIESGO ALTO, el 28% (10 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 25% (11 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:
- Falta de decisión personal, tareas no planificadas, definición de funciones y responsabilidades no existe.
 - La conducta de los superiores hacia los trabajadores no es la adecuada, no hay fluidez en la comunicación.
 - No hay buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo.
 - No hay buenas relaciones laborales entre superiores y trabajadores.
- d) **Compensación:** El 51% (20 trabajadores) RIESGO ALTO, el 28% (11 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 21% (8 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:
- Falta de incentivo a los trabajadores.
 - Inestabilidad laboral.
 - Insatisfacción por cambio de puestos de trabajo y acatamiento de nuevas funciones.
- e) **Doble Presencia:** El 63% (25 trabajadores) RIESGO ALTO, el 25% (10 trabajadores) RIESGO MEDIO y el 13% (5 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:
- Problemas personales se ven involucrados en el desarrollo de sus funciones.

3.5.7. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS QUITO- OPERATIVOS

a) Exigencias psicológicas: Cuantitativas (CU)

Gráfico 25. Exigencias psicológicas cuantitativas.



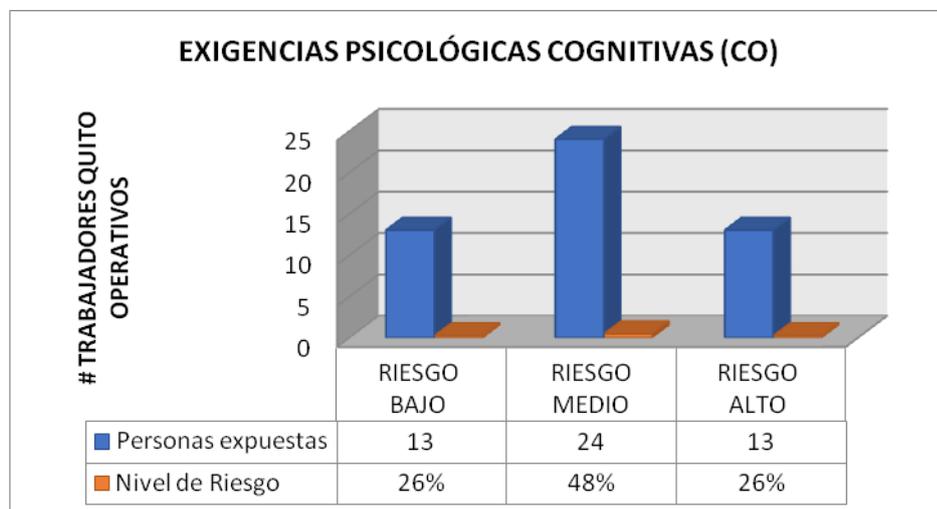
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS, se evidencia que el 46% (23 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 38% (19 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 16% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Exigencias psicológicas: Cognitivas (CO)

Gráfico 26. Exigencias psicológicas cognitivas



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

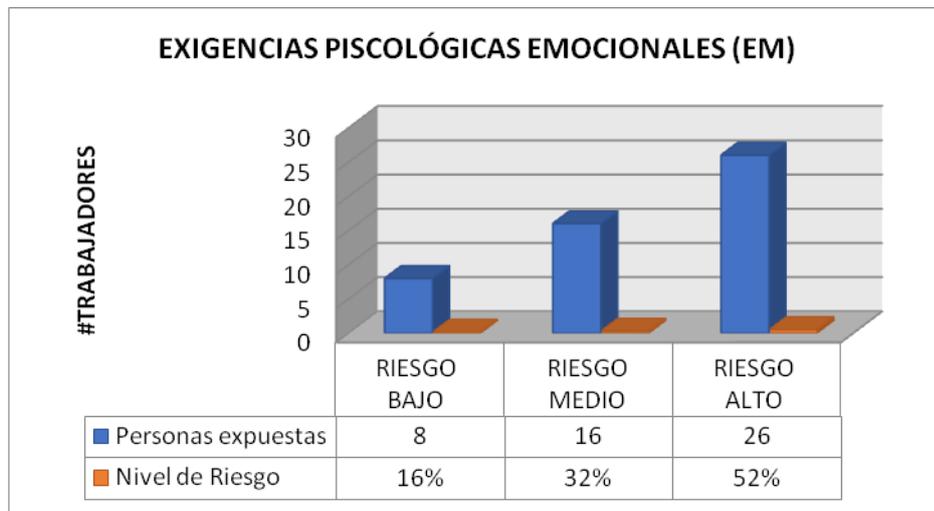
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS, se evidencia que el 26% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 48% (24 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 26% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

c) Exigencias psicológicas: emocionales (EM)

Gráfico 27. Exigencias psicológicas emocionales



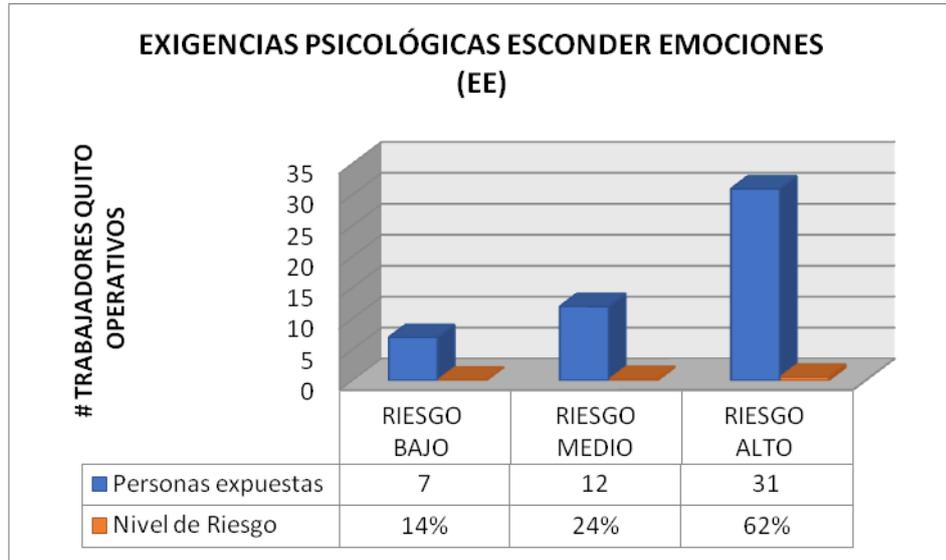
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 16% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 32% (16 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 52% (26 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

d) Exigencias psicológicas: esconder emociones (EE)

Gráfico 28. Exigencias psicológicas esconder emociones



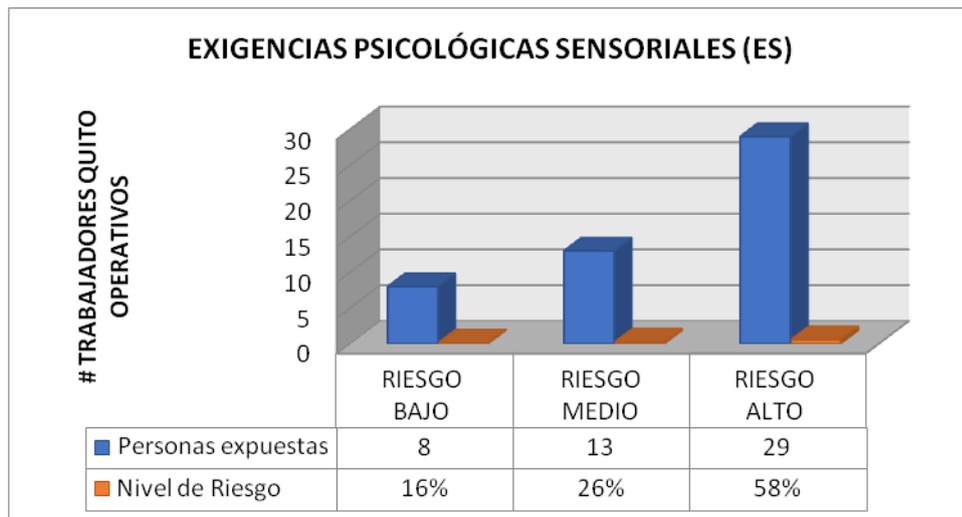
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la SUBDIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLOGICAS ESCONDER EMOCIONES, se evidencia que el 14% (7 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 24% (12 trabajadores) se encasillan en **riesgo “medio”** y el 62% (20 trabajadores) se encasillan en **riesgo “alto”**.

e) Exigencias psicológicas: sensoriales (ES)

Gráfico 29. Exigencias psicológicas sensoriales



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

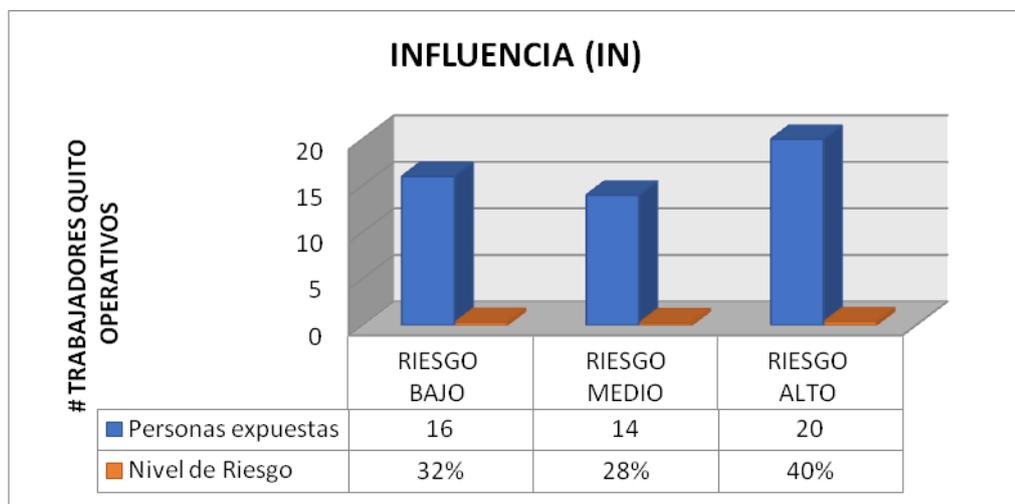
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS SENSORIALES, se evidencia que el 16% (8 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 26% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 58% (29 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.5.8. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

a) *Influencia (IN)*

Gráfico 30. Influencia



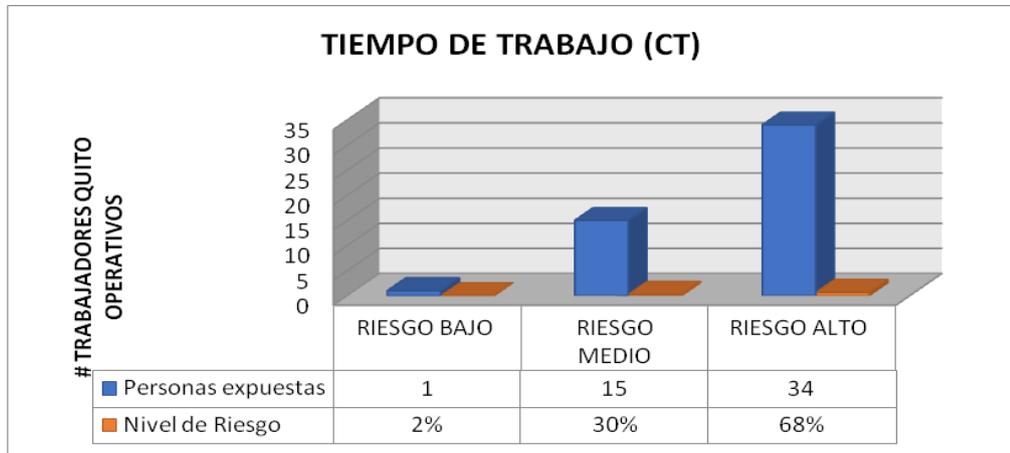
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión INFLUENCIA, se evidencia que el 32% (16 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 28% (14 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 40% (20 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Tiempo de trabajo (CT)

Gráfico 31. Tiempo de trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO, se evidencia que el 2% (1 trabajador) se encasillan en riesgo “bajo” el 30% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 68% (34 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

c) Desarrollo en el trabajo (DT)

Gráfico 32. Desarrollo en el trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

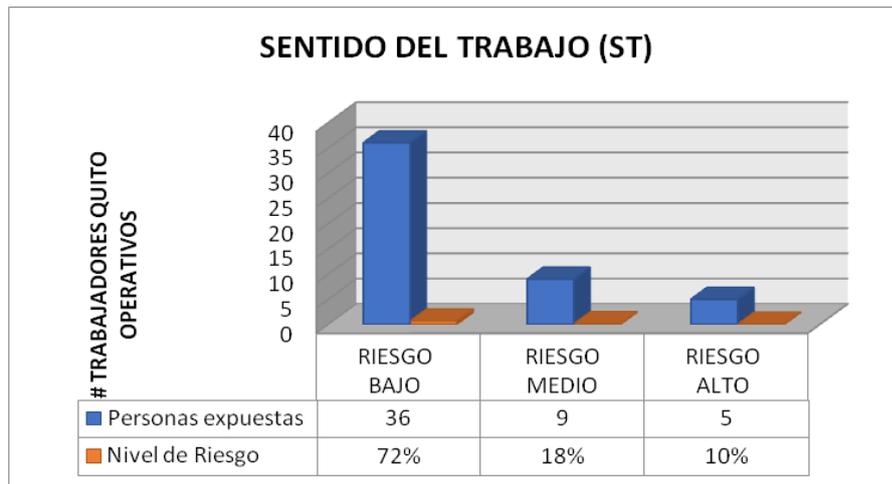
Elaborado por El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 50 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión POSIBILIDAD DE DESARROLLO EN EL TRABAJO, se evidencia que el 15% (6 trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 38% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 48% (19 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

d) Sentido de trabajo (ST)

Gráfico 33. Sentido de trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

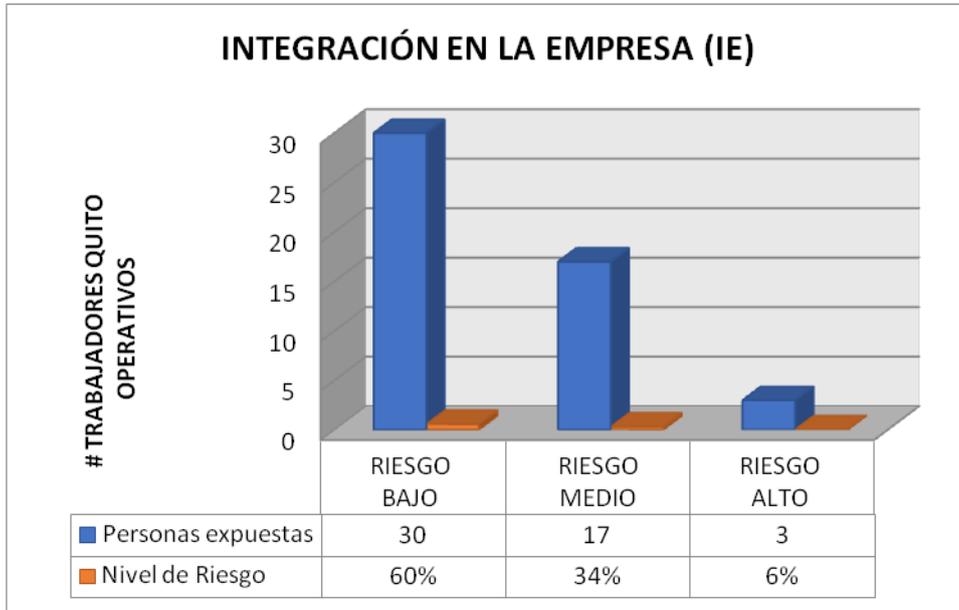
Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión SENTIDO DEL TRABAJO, se evidencia que el 72% (36 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 18% (9 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 10% (5 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

e) Integración en la empresa (IE)

Gráfico 34. Integración en la empresa

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

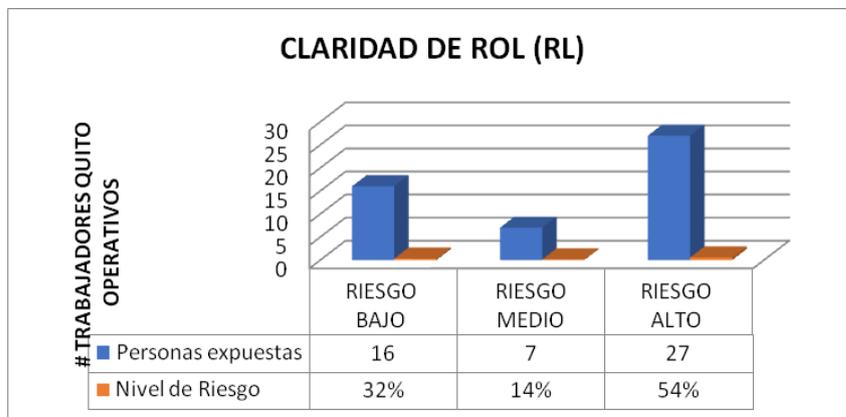
Elaborado por El Autor

De 50 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión INTEGRACION EN LA EMPRESA, se evidencia que el 60% (30 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 34% (17 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 6% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.5.9. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

a) *Claridad de rol (RL)*

Gráfico 35. Claridad de rol



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

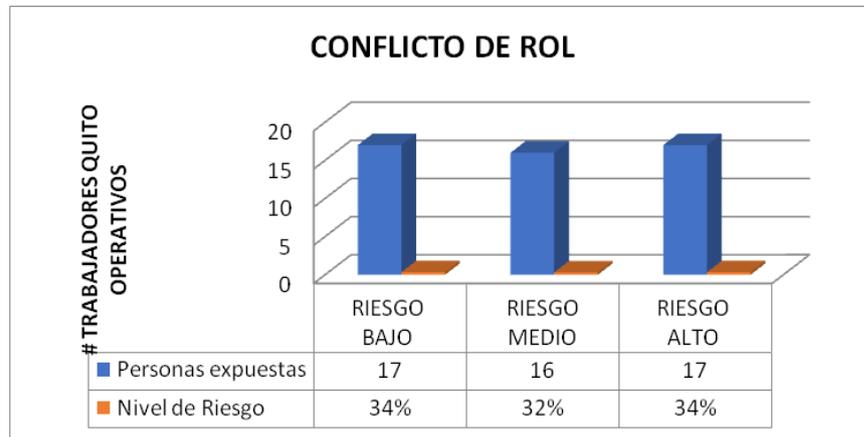
Elaborado por: El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CLARIDAD DE ROL, se evidencia que el 32% (16 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 14% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 54% (27 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Conflicto de rol (CR)

Gráfico 36. Conflicto de rol



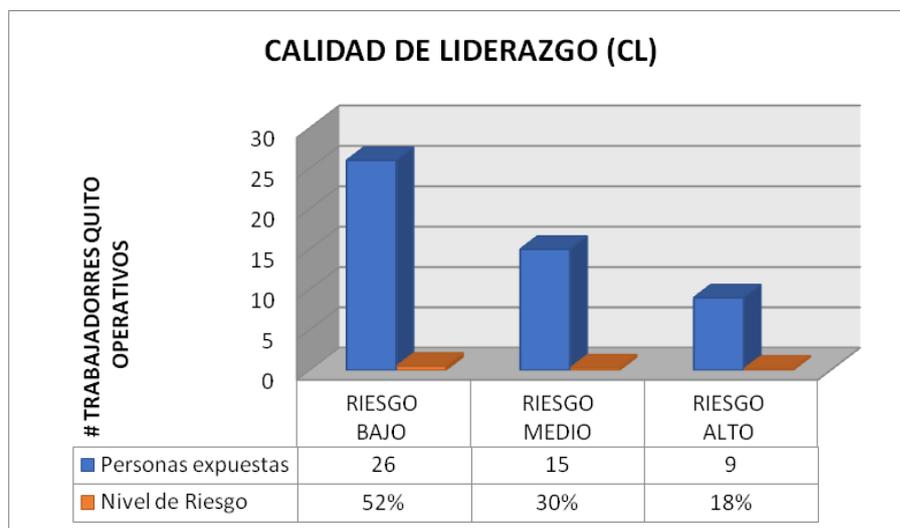
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONFLICTO DE ROL, se evidencia que el 34% (17 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 32% (16 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 34% (17 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Calidad de Liderazgo (CL)

Gráfico 37. Calidad de liderazgo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

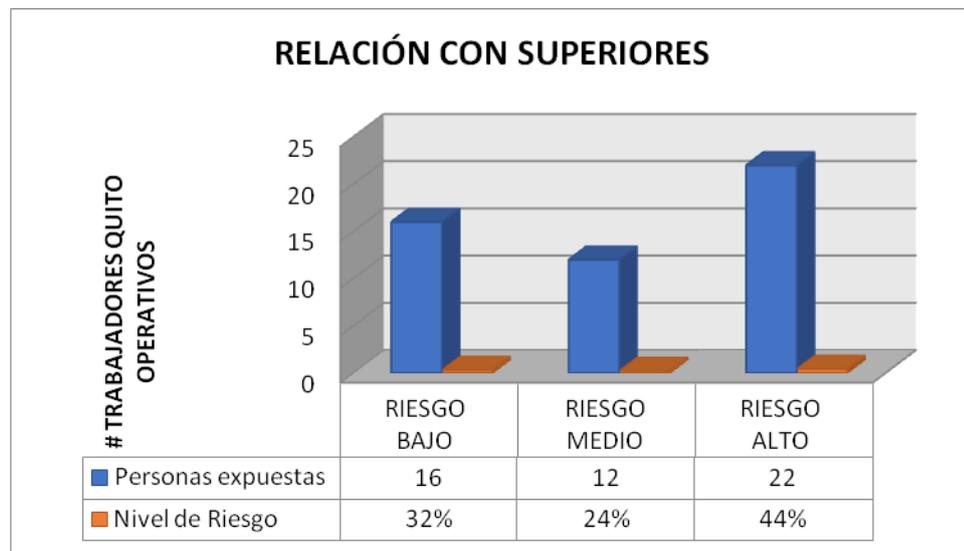
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE LIDERAZGO, se evidencia que el 52% (26 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 30% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 18% (9 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Calidad de relación con superiores

Gráfico 38. Calidad de relaciones con superiores



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

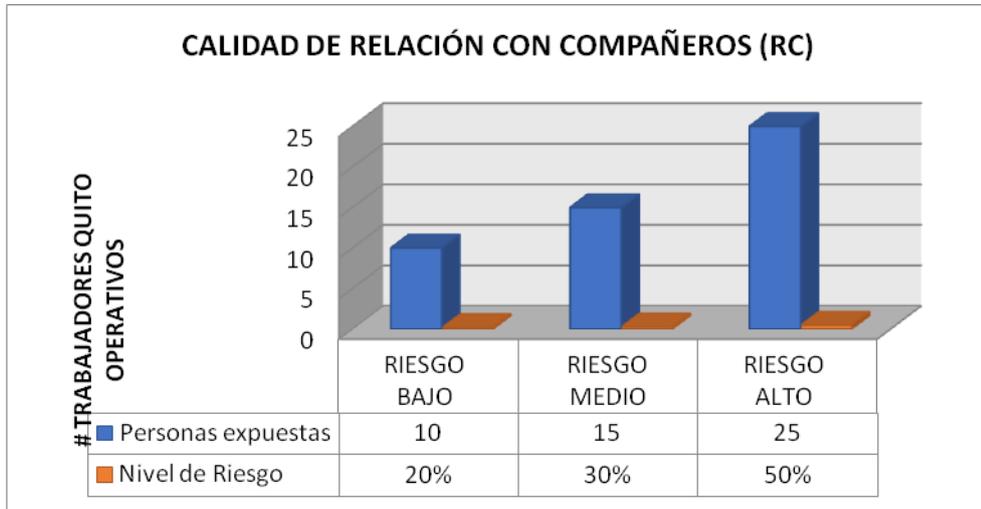
Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACION CON SUPERIORES, se evidencia que el 32% (16 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 24% (12 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 44% (22 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

Calidad de relación con compañeros

e) CALIDAD DE RELACION CON COMPAÑEROS (RC)

Gráfico 39. Calidad de relación con compañeros



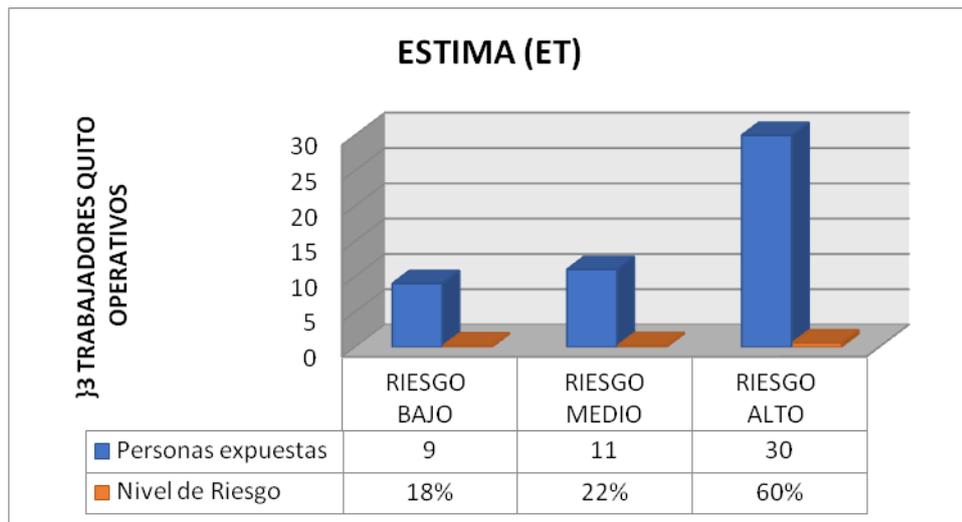
Fuente: Elaborado por el autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACIONES CON COMPAÑEROS, se evidencia que el 20% (10 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 30% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 50% (25 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

3.5.10. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: COMPENSACIONES

a) Estima (ET)

Gráfico 40. Compensaciones



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTE ECUADOR

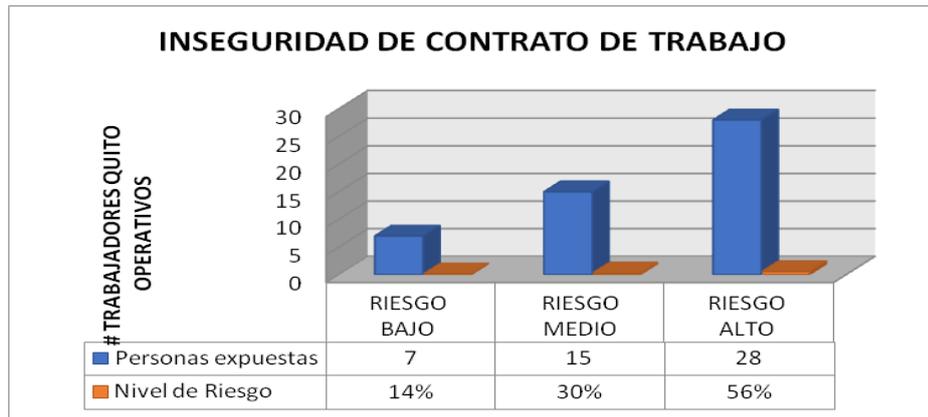
Elaborado por El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión ESTIMA, se evidencia que el 18% (9 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 22% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 60% (30 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Inseguridad respecto al contrato de trabajo (IC)

Gráfico 41. Inseguridad respecto al contrato de trabajo



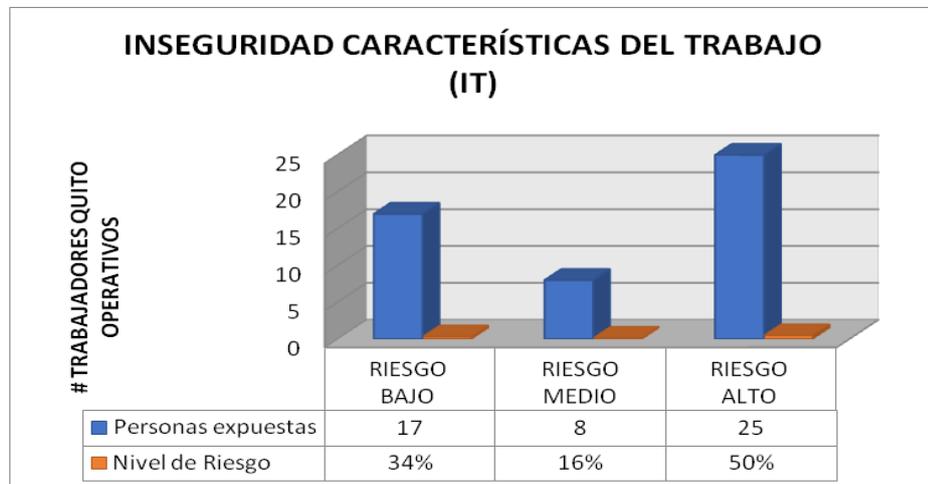
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión INSEGURIDAD RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO, se evidencia que el 14% (7 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 30% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 56% (28 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Inseguridad respecto a las características del trabajo

Gráfico 42. Inseguridad respecto a las características del trabajo



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

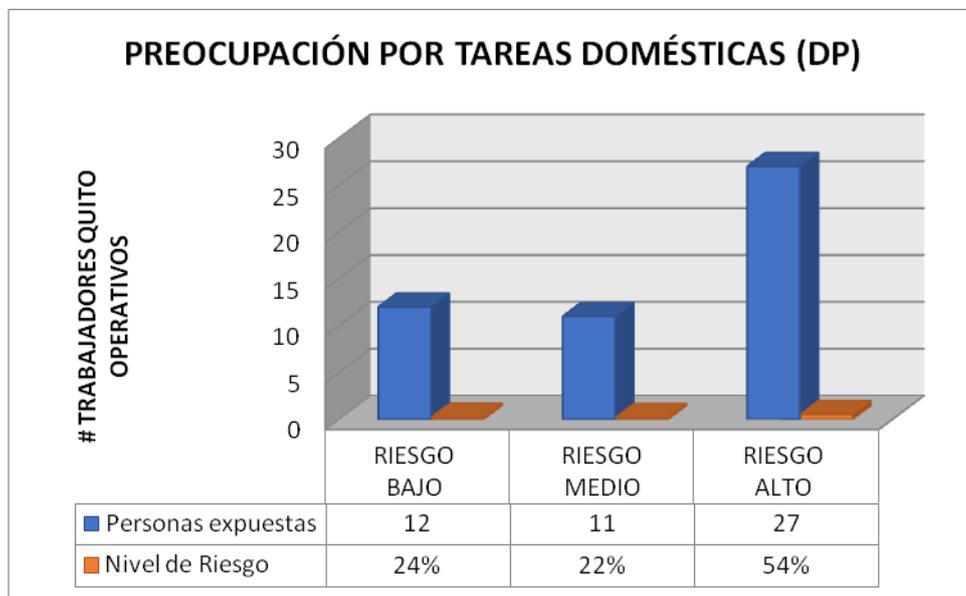
Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CARACTERISTICAS DEL TRABAJO, se evidencia que el 34% (17 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 16% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 50% (25 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.5.11. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: DOBLE PRESENCIA

a) Preocupación por tareas domésticas (PD)

Gráfico 43. Preocupación por tareas domesticas



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 40 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión PREOCUPACION POR TAREAS DOMESTICAS, se evidencia que el 24% (12 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 22% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 54% (27 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

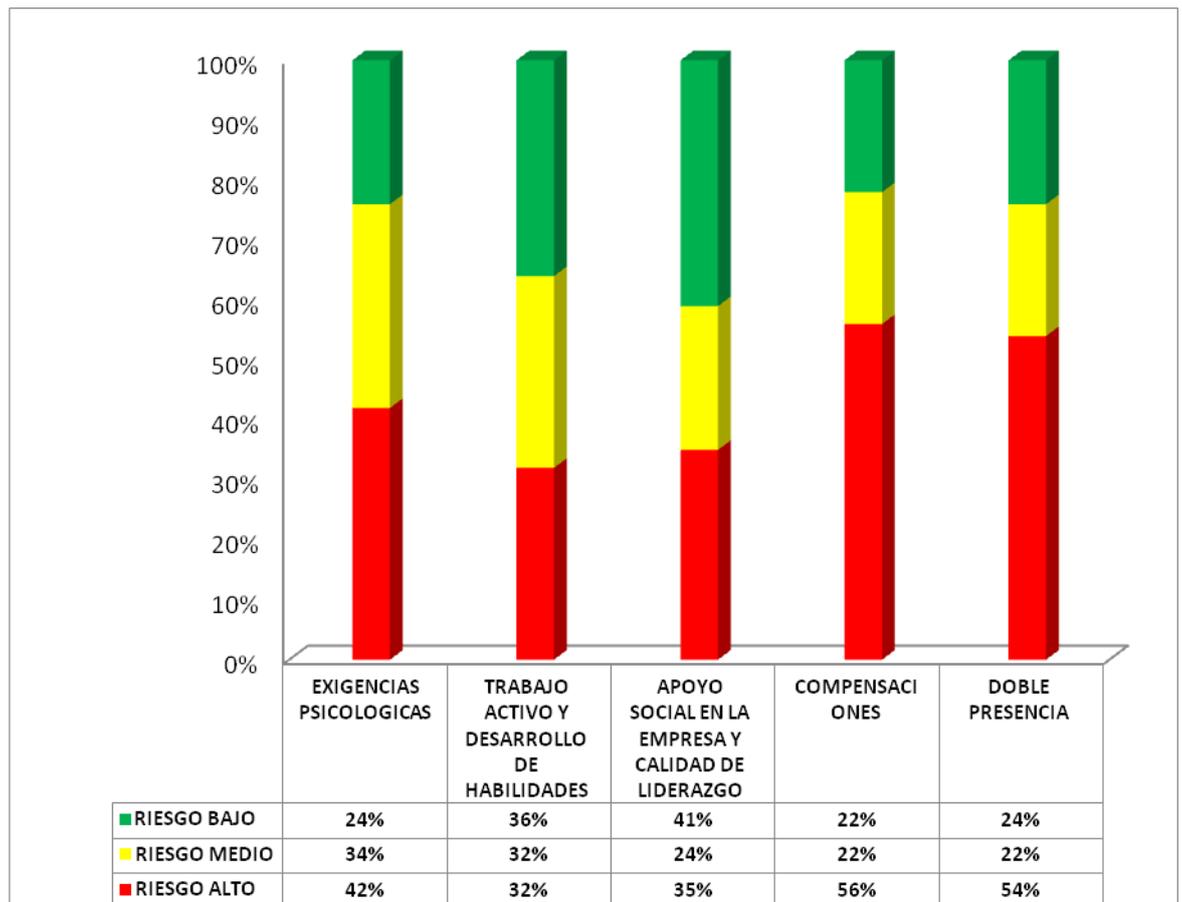
5.3.12 RESULTADOS FINALES DIMENSIONES PSICOSOCIALES EVALUADAS EN EL PERSONAL OPERATIVO –QUITO CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21

Tabla 8. Resultados por Nivel de Riesgo – Personal Operativo QUITO

NIVEL DE RIESGO	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADE	APOYO SOCIAL DE LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	COMPENSACIONES	DOBLE PRESENCIA
RIESGO ALTO	42%	32%	35%	56%	24%
RIESGO MEDIO	34%	32%	24%	22%	22%
SIN RIESGO	24%	36%	41%	22%	54%

Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

Gráfico 44. Semáforo personal operativo QUITO



Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

CONCLUSIONES.-

- Se realizó la evaluación a 50 trabajadores operativos de la ciudad de Quito , obteniéndose los siguientes resultados:
- El 100% (50 trabajadores) corresponde al género masculino.
- El 44% (22 trabajadores) tienen entre 26 y 35 años de edad.
- El 40% (20 trabajadores) tiene un tiempo de servicio en la cooperativa mas de 10 años, el 18% (9 trabajadores) tienen mas de 2 años y 5 años, el 16% (8 trabajadores) tienen un tiempo de mas de 6 meses y hasta 2 años, el 14% (7 trabajadores) tienen de 0 a 6 meses, y un 12% (6 trabajadores) con un tiempo de mas de 5 años y hasta 10 años.

En las **dimensiones psicosociales** se identifica los siguientes resultados:

- f) Exigencias Psicológicas: El 42% (12 trabajadores) RIESGO ALTO, el 34% (17 trabajadores) en RIESGO MEDIO y el 24% (12 trabajadores) sin riesgo.

LOS RESULTADOS DEL RIESGO MEDIO Y ALTO SE DEBEN A:

- ✓ Falta de tiempo para realizar su trabajo, son altas las exigencias ya que tienen un ritmo de trabajo rápido sin pausa (acumulación de viajes interprovinciales).
- ✓ Alta responsabilidad por las consecuencias de lo que hace el trabajador.
- ✓ Desgaste emocional de los trabajadores a consecuencia de su trabajo, los trabajadores ocultan sus emociones ante los demás, y no participan en el trabajo debido a que sus opiniones no son expresadas.
- ✓ El trabajo que realiza el personal operativo (choferes y ayudantes) requiere de mucha minuciosidad, concentración y exactitud, ya que realizan viajes interprovinciales de 8 a 10 horas por carretera.

- g) Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades: El 32% (16 trabajadores) RIESGO ALTO, el 32% (10 trabajadores) RIESGO MEDIO y 36% (18 trabajadores) SIN RIESGO

LOS RESULTADOS DEL RIESGO MEDIO Y ALTO SE DEBEN A:

- Falta de la autonomía de cómo llevar a cabo su trabajo, prácticamente se encuentran bajo órdenes de un alto rango jerárquico.
- Falta de control de la tarea por parte de los trabajadores, mayor complejidad y exigencia del trabajo.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

- El trabajo es continuo, sin poder hacer un descanso o una pausa debido al viaje interprovincial.

h) Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo: El 41% (20 trabajadores) RIESGO ALTO, el 24% (12 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 35% (17 trabajadores) SIN RIESGO

LOS RESULTADOS DEL RIESGO MEDIO Y ALTO SE DEBEN A:

- Falta de decisión personal, tareas no bien planificadas, definición de responsabilidades no dadas en el área operativa de la ciudad de Quito.
- Por las exigencias contradictorias en el puesto de trabajo que van en contra de los principios y ética profesional.
- La conducta de los superiores hacia los trabajadores no es adecuada, ya que no existen buenas relaciones laborales entre superiores y trabajadores de la cooperativa.

i) Compensación: El 56% (28 trabajadores) RIESGO ALTO, el 22% (11 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 22% (11 trabajadores) SIN RIESGO.

LOS RESULTADOS DEL RIESGO MEDIO Y ALTO SE DEBEN A:

- La falta de reconocimiento por parte de superiores y compañeros por los esfuerzos dedicados a la cooperativa.
- Temor por perder el trabajo, estabilidad o renovación, cambios de horario, tareas, movilidad de puesto.

j) Doble Presencia: El 54% (27 trabajadores) RIESGO ALTO, el 22% (11 trabajadores) RIESGO MEDIO y el 24% (12 trabajadores) SIN RIESGO

LOS RESULTADOS DEL RIESGO MEDIO Y ALTO SE DEBEN A:

- La intranquilidad en el trabajo generada por las preocupaciones de las obligaciones familiares.

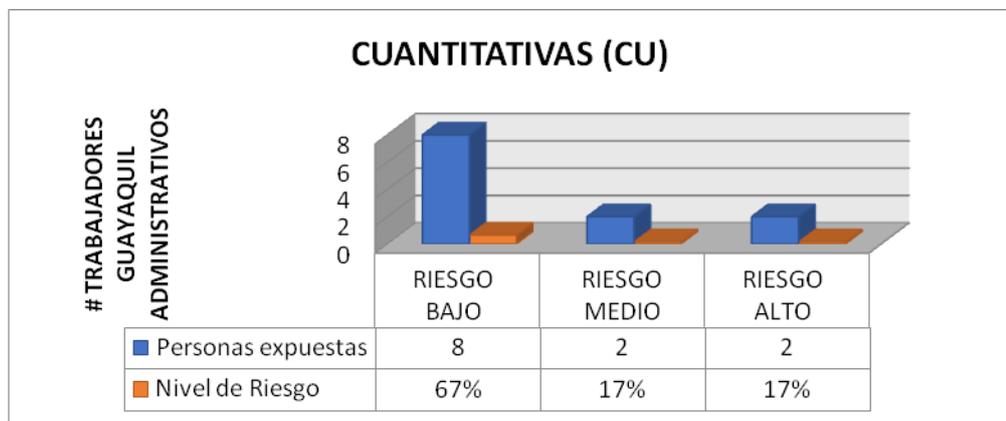
3.6. RESULTADOS POR CIUDADES Y AREAS DE TRABAJO CIUDAD: GUAYAQUIL

3.6.1. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

ADMINISTRATIVOS GUAYAQUIL (12 trabajadores)

a) Exigencias psicológicas cuantitativas (CU)

Gráfico 45. Exigencias psicológicas cuantitativas



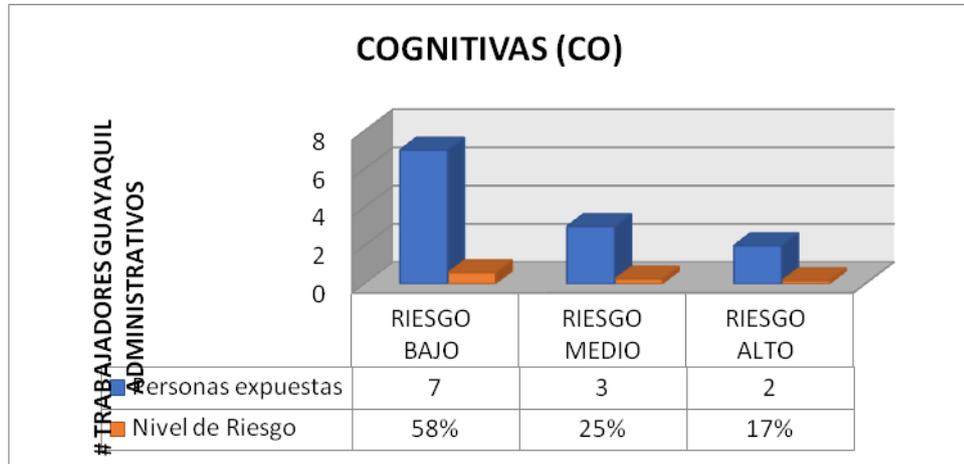
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS, se evidencia que el 67% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo”, el 17% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 17% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

b) Exigencias psicológicas cognitivas (CO)

Gráfico 46. Exigencias psicológicas cognitivas



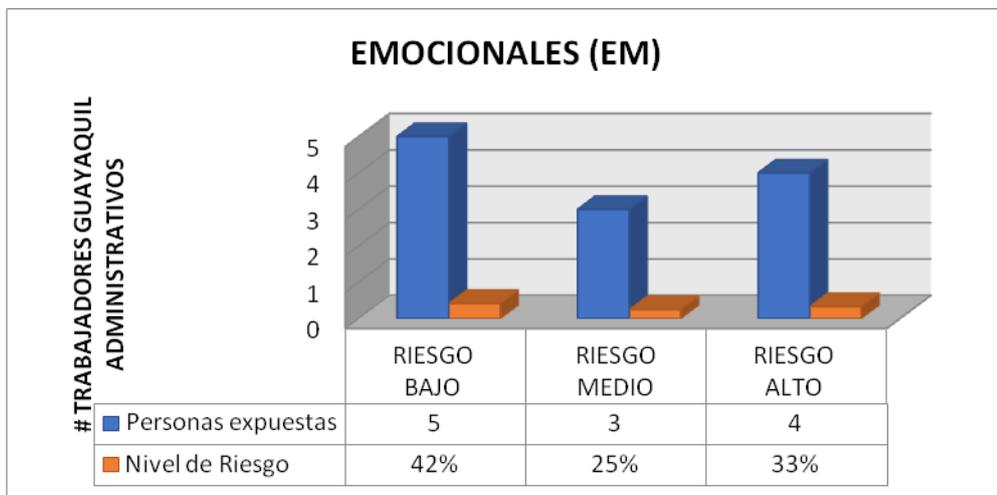
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS, se evidencia que el 58% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo”, el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 17% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”

c) Exigencias psicológicas emocionales (EM)

Gráfico 47. Exigencias psicológicas emocionales



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

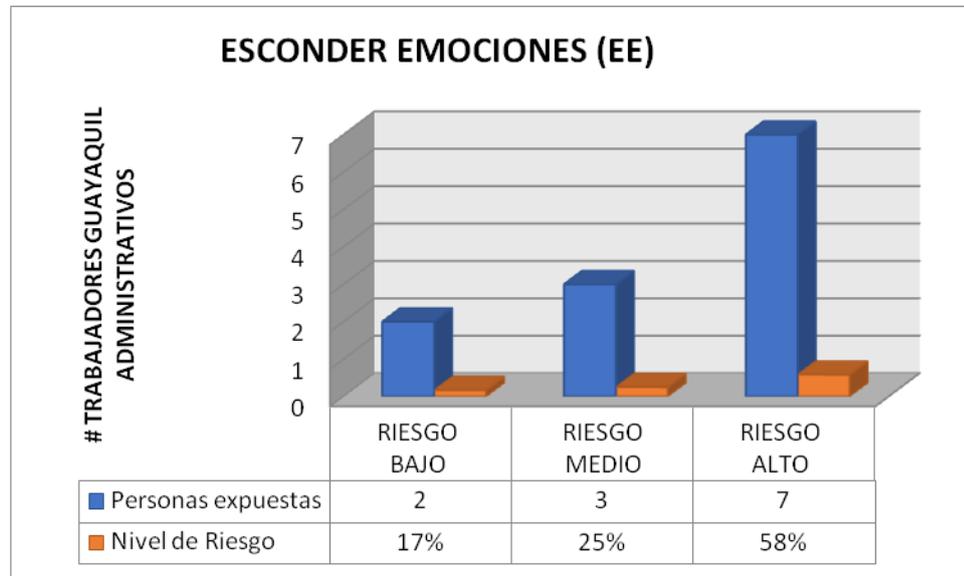
Elaborado por El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 42% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Exigencias psicológicas esconder emociones (EE)

Gráfico 48. Exigencias psicológicas esconder emociones



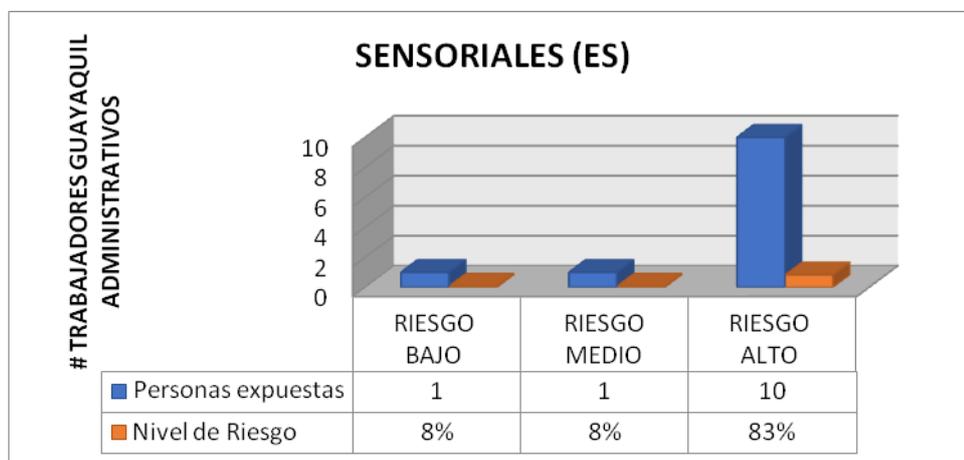
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 17% (2 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 58% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

e) Exigencias psicológicas sensoriales (ES)

Gráfico 49. Exigencias psicológicas sensoriales



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

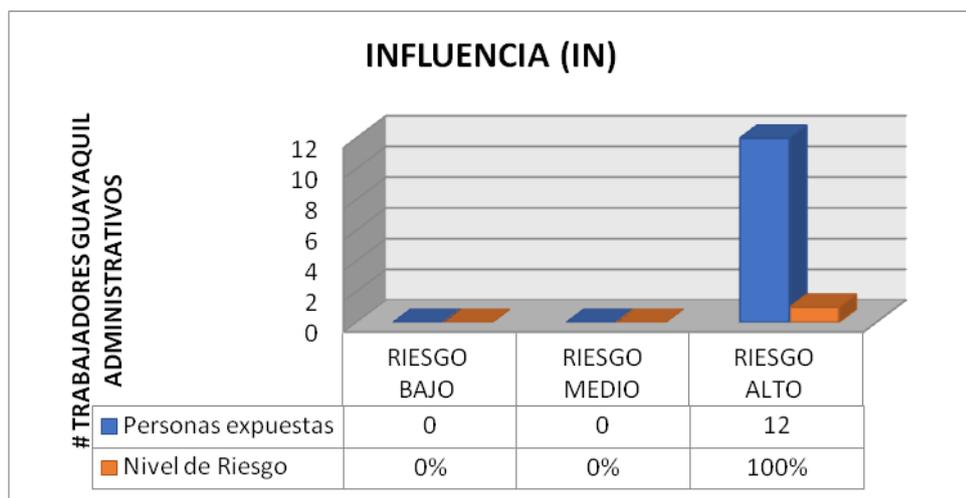
De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión SENSORIALES, se evidencia que el 8% (1 trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 8% (1 trabajador) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 83% (10 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

**3.6.2. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: TRABAJO ACTIVO Y
DESARROLLO DE HABILIDADES**

ADMINISTRATIVOS GUAYAQUIL (12 Trabajadores)

a) Influencia (IN)

Gráfico 50. Influencia



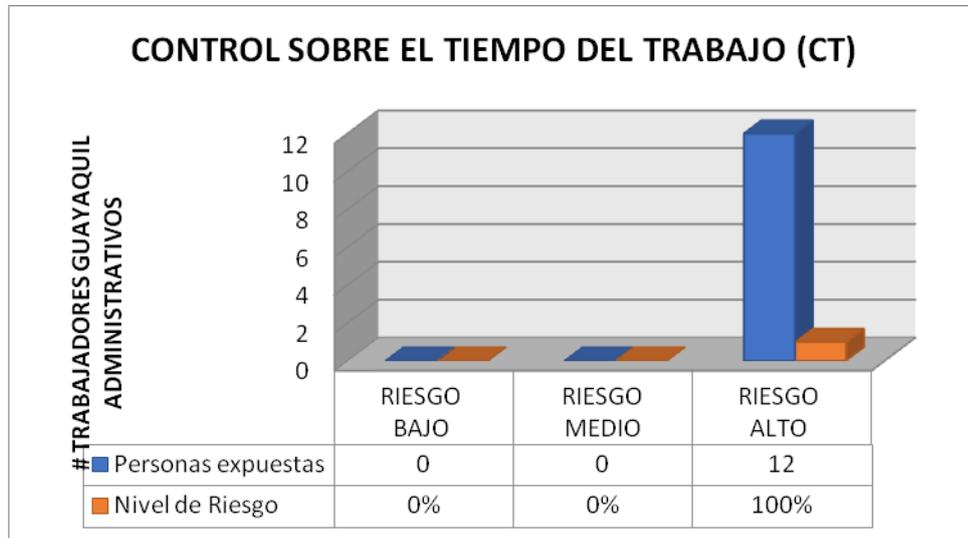
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión INFLUENCIA, se evidencia que el 0% (ningún trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 0% (ningún trabajador) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 100% (12 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Control sobre el tiempo de trabajo (CT)

Gráfico 51. Control sobre el tiempo de trabajo



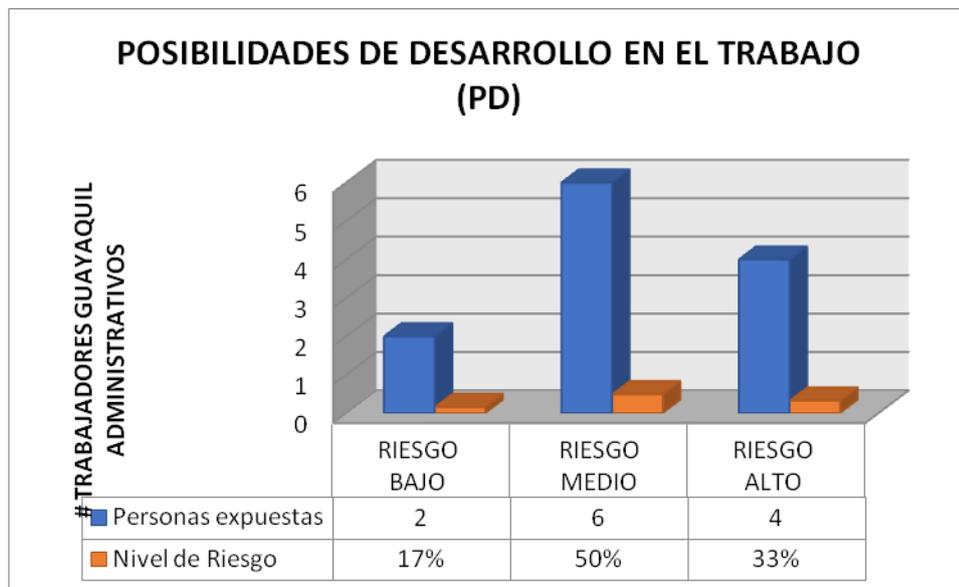
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO, se evidencia que el 0% (ningún trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 0% (ningún trabajador) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 100% (12 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

c) Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD)

Gráfico 52. Posibilidad de desarrollo en el trabajo



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

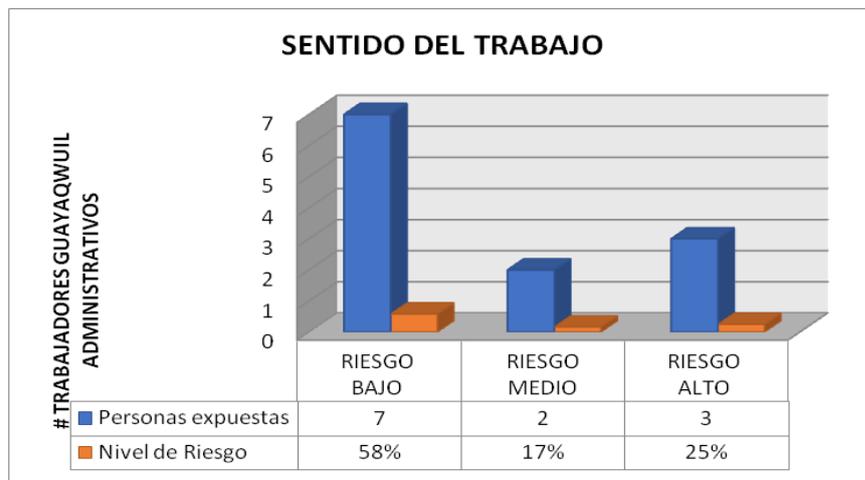
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión POSIBILIDAD DE DESARROLLO EN EL TRABAJO, se evidencia que el 17% (2 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 50% (6 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

d) Sentido de trabajo (ST)

Gráfico 53. Sentido de trabajo



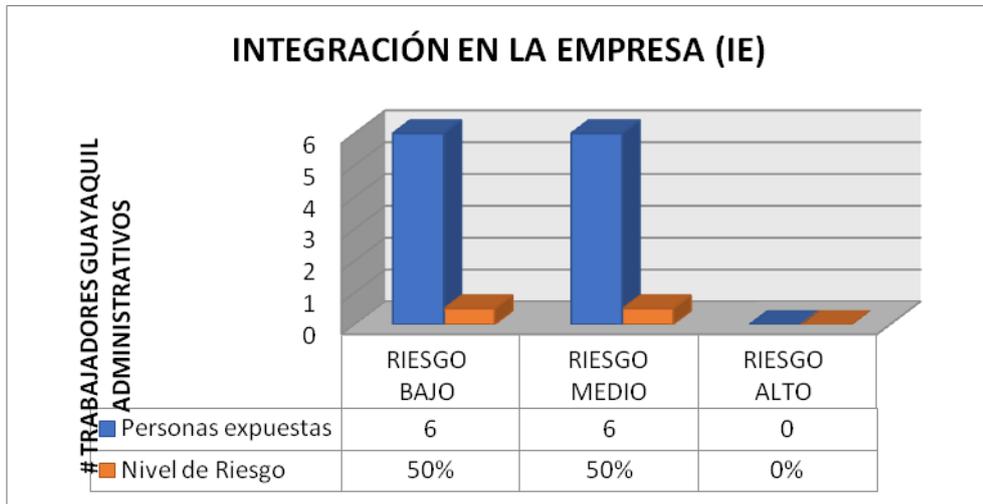
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión SENTIDO DEL TRABAJO, se evidencia que el 58% (7 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 17% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

e) Integración en la empresa (IE)

Gráfico 54. Integración en la empresa



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

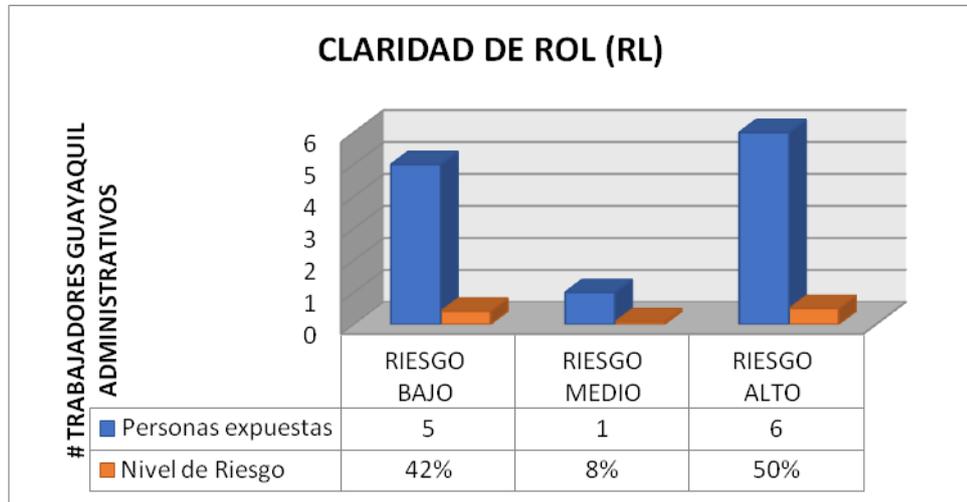
De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión INTEGRACION DE LA EMPRESA, se evidencia que el 50% (6 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 50% (6 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 0% (ningún trabajador) se encasillan en riesgo **“alto”**

3.6.3. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

ADMINISTRATIVOS GUAYAQUIL (12 Trabajadores)

a) Claridad de rol

Gráfico 55. Claridad de rol



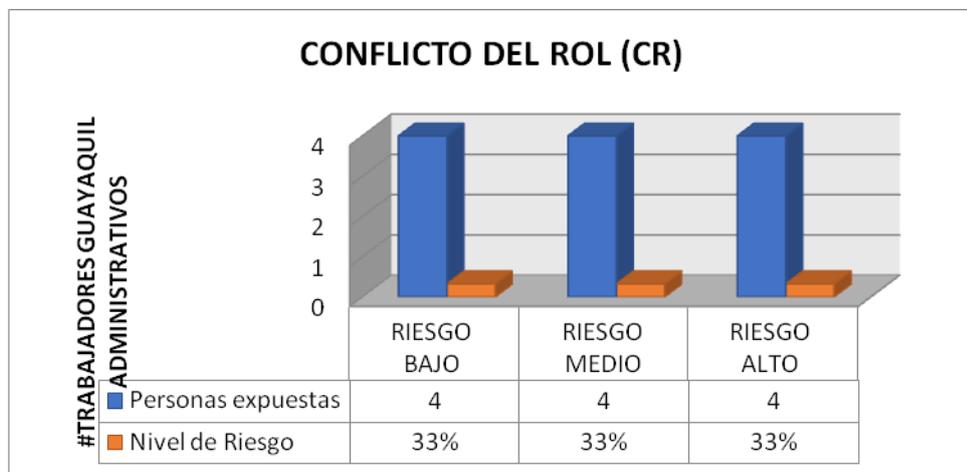
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CLARIDAD DE ROL, se evidencia que el 42% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 8% (1 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 50% (6 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Conflicto de rol

Gráfico 56. Conflicto de rol



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

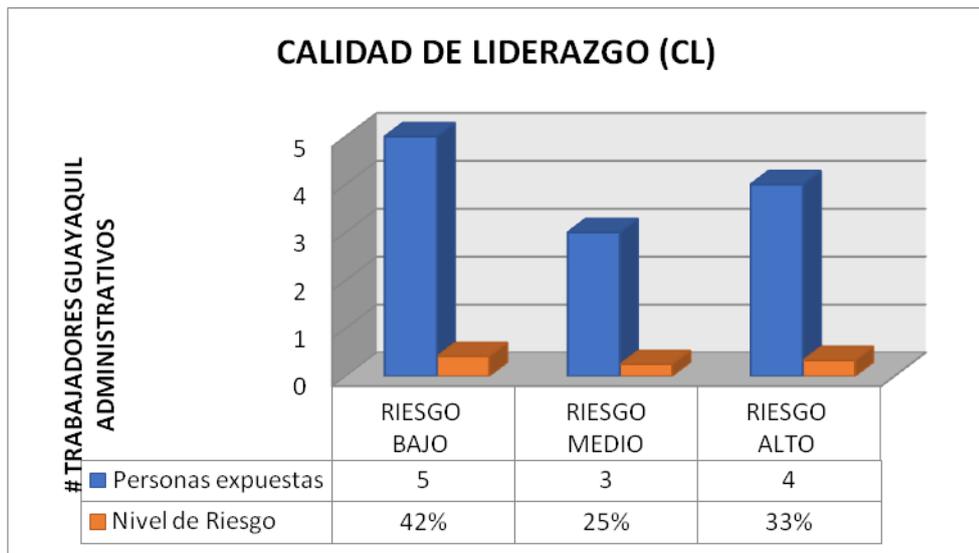
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONFLICTO DE ROL, se evidencia que el 33% (4 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) **Calidad de Liderazgo**

Gráfico 57. Calidad de liderazgo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

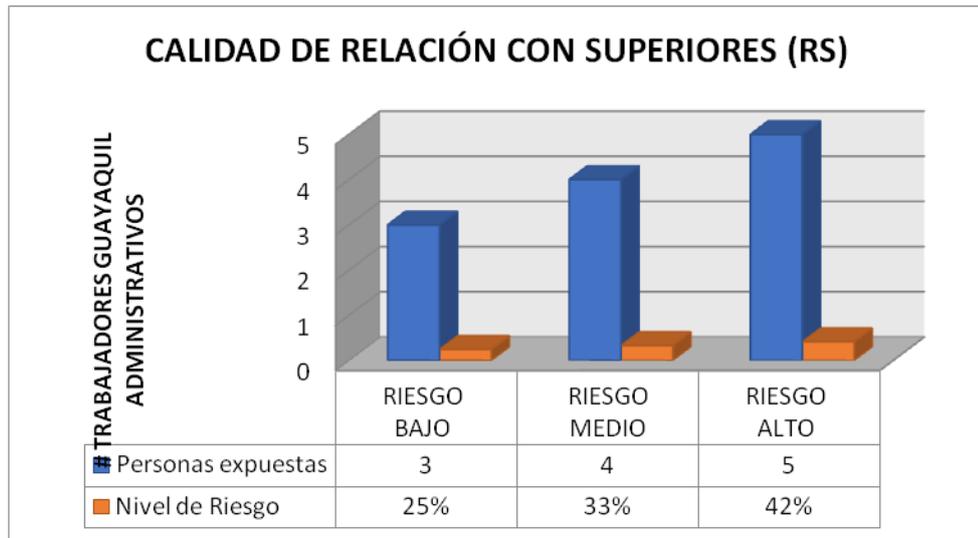
Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE LIDERAZGO, se evidencia que el 42% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) **Calidad de relación con superiores**

Gráfico 58. Calidad de relación con superiores

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR



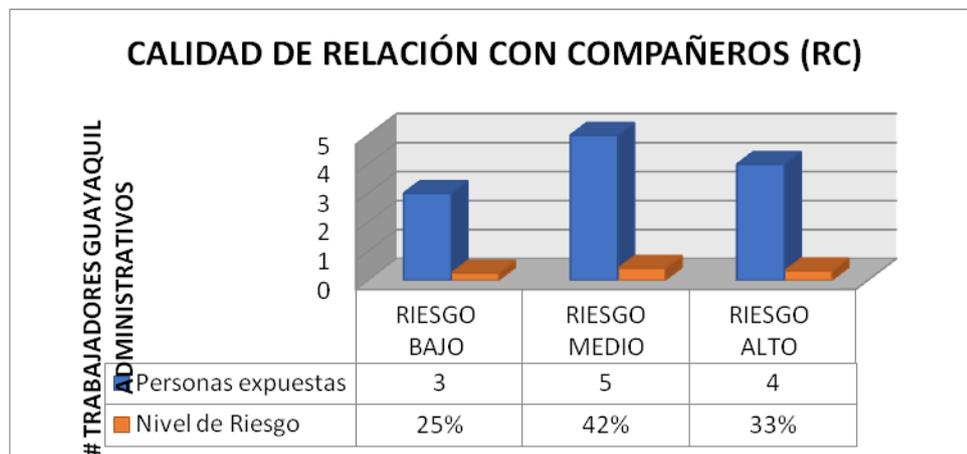
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACION CON SUPERIORES, se evidencia que el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo”, el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 42% (5 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

e) Calidad de relación con compañeros

Gráfico 59. Calidad de relación con compañeros



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACION CON COMPAÑEROS, se evidencia que el 25% (3

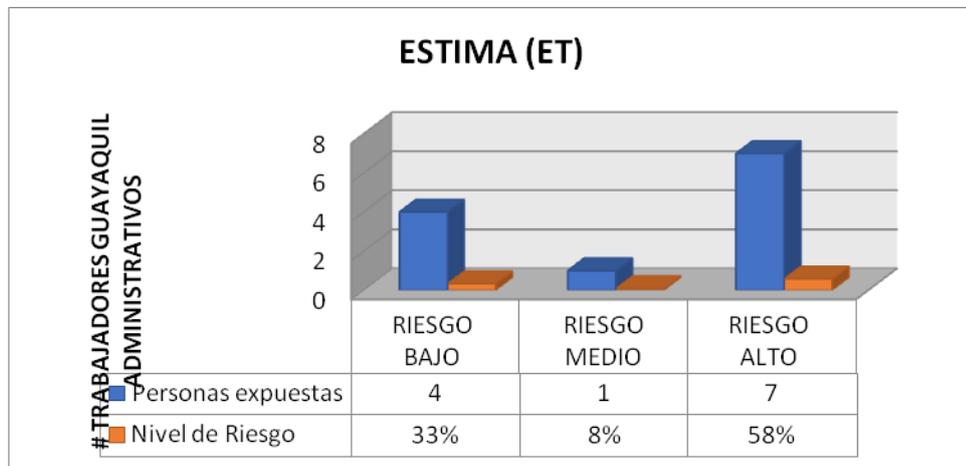
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 42% (5 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

**3.6.4. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: COMPENSACIONES
ADMINISTRATIVOS GUAYAQUIL (12 Trabajadores)**

a) Estima (ET)

Gráfico 60. Estima



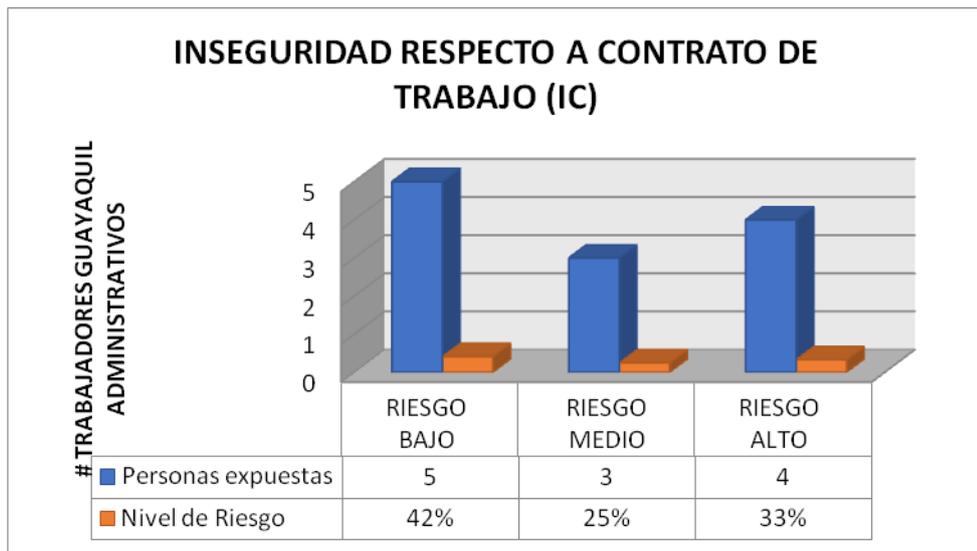
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión ESTIMA, se evidencia que el 33% (4 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 8% (1 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 58% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Inseguridad respecto al contrato de trabajo (IC)

Gráfico 61. Inseguridad respecto al contrato de trabajo



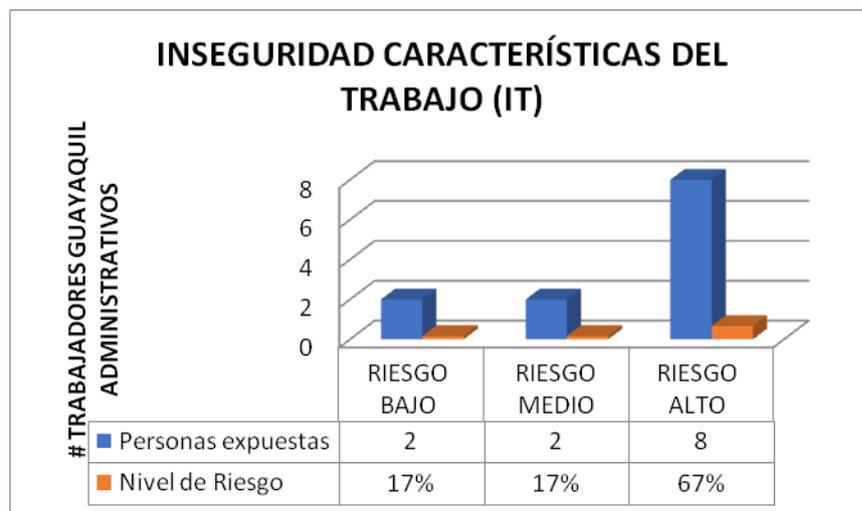
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión INSEGURIDAD RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO, se evidencia que el 42% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 25% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 33% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Inseguridad respecto a las características del trabajo

Gráfico 62. Inseguridad respecto a las características del trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

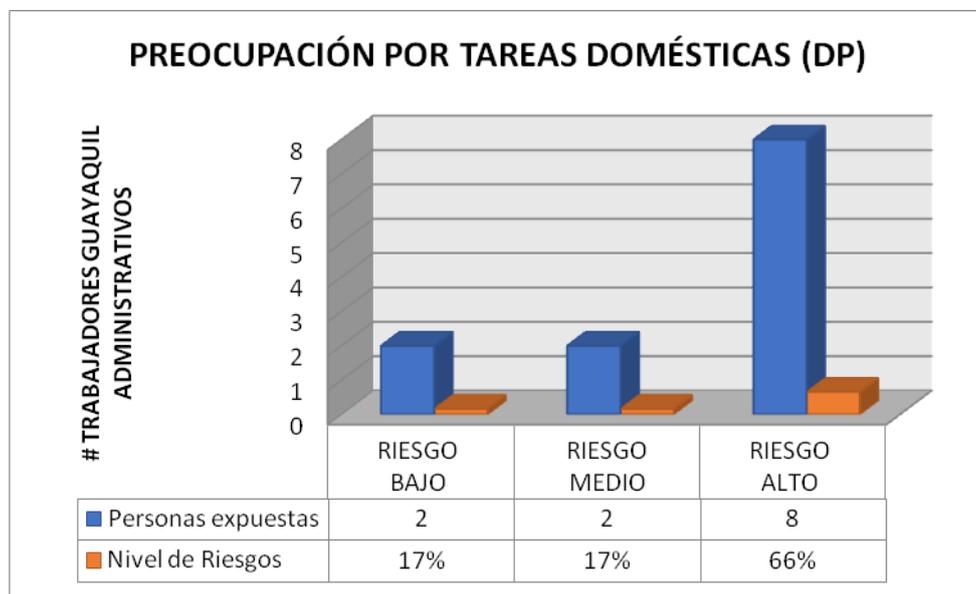
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 17% (2 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 17% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 67% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.6.5. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: DOBLE PRESENCIA
ADMINISTRATIVOS GUAYAQUIL (12 Trabajadores)

a) Preocupación por tareas domesticas (PD)

Gráfico 63. Preocupación por tareas domesticas



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 17% (2 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 17% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 66% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

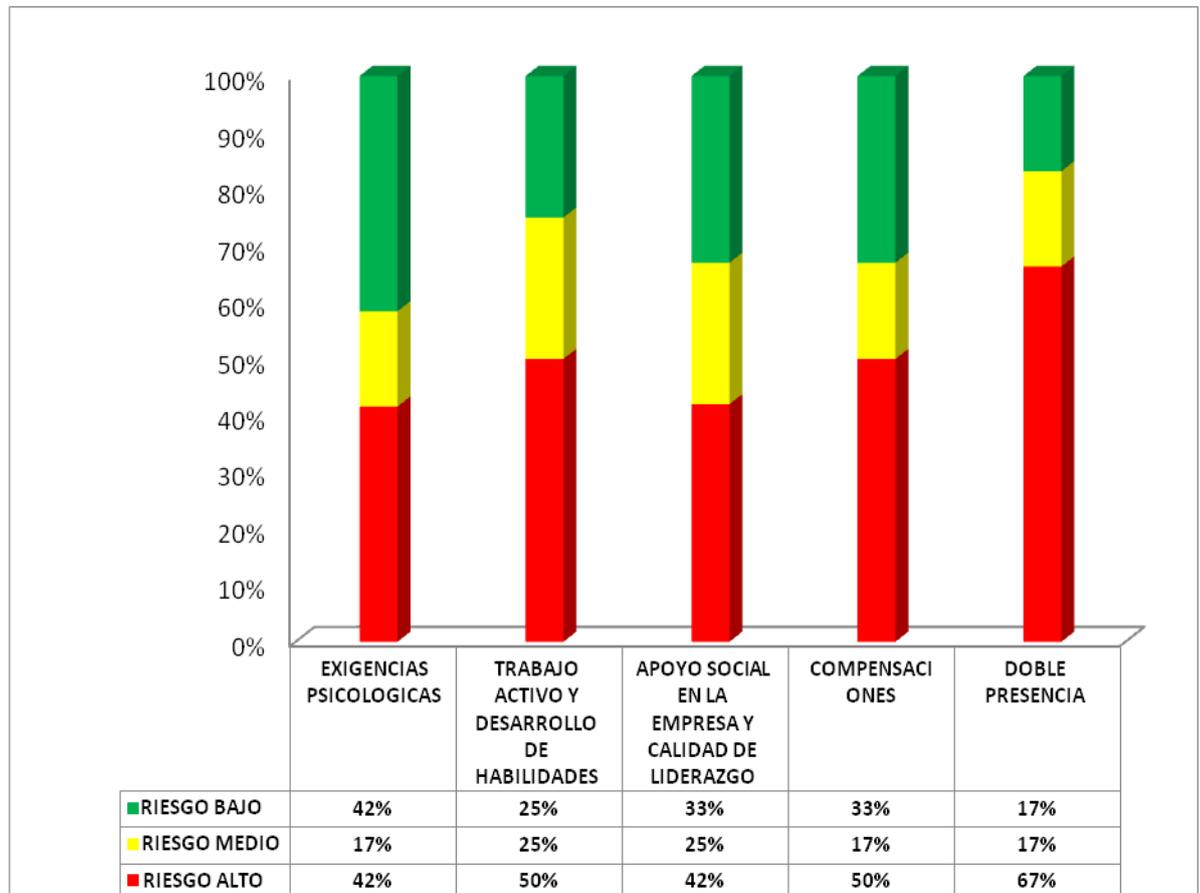
3.6.6. RESULTADOS FINALES DIMENSIONES PSICOSOCIALES EVALUADAS EN EL BPERSONAL ADMINISTRATIVO –GUAYAQUIL CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21

Tabla 9. Resultados por Nivel de Riesgo – Personal Administrativo GUAYAQUIL

NIVEL DE RIESGO	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	APOYO SOCIAL DE LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	COMPENSACIONES	DOBLE PRESENCIA
RIESGO ALTO	42%	50%	42%	50%	67%
RIESGO MEDIO	17%	25%	25%	17%	17%
SIN RIESGO	42%	25%	33%	33%	17%

Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

Gráfico 64. Semáforo personal administrativo GUAYAQUIL



Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

CONCLUSIONES.-

- Se realizó la evaluación a 12 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, obteniéndose los siguientes resultados:
- El 58% (7 trabajadores) corresponde al género masculino y el 42% (5 trabajadores) al género femenino.
- El 58% (12 trabajadores) tienen entre 26 y 35 años de edad.
- El 42% (5 trabajadores) tiene un tiempo de servicio en la cooperativa 0 HASTA 6 meses, el 25% (3 trabajadores) tienen mas de 5 años y hasta 10 años, el 17% (2 trabajadores) tienen un tiempo de mas de 6 meses y hasta 2 años, el 8% (1 trabajador) tiene mas de 10 años, y un 8% (1 trabajador) con un tiempo mas de 2 años y hasta 5 años.

Dimensiones psicosociales se identifica los siguientes resultados:

Exigencias Psicológicas: El 42% (5 trabajadores) RIESGO ALTO, el 17% (2 trabajadores) en RIESGO MEDIO y el 42% (5 trabajadores) sin riesgo.

Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Mala distribución de tareas.
- Falta de tiempo a la hora de entregar su trabajo.
- Desgaste emocional de los trabajadores a consecuencia del trabajo, esto se genera principalmente en puestos de trabajo de atención al público (boletería), y también se lo asocia con el tiempo y los ritmos de trabajo.
- Guardan sus emociones ante los demás, y no participan en el trabajo debido a que sus opiniones no son expresadas, adoptando una apariencia neutral o fría ante todo comportamiento de los usuarios o clientes.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades: El 50% (6 trabajadores) RIESGO ALTO, el 25% (3 trabajadores) RIESGO MEDIO y 25% (3 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Falta de autonomía de cómo llevar a cabo su trabajo.
- Trabajo de corrido, sin poder hacer un descanso o una pausa.
- La falta de control de la tarea por parte de los trabajadores, mayor complejidad y exigencia del trabajo.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

- Algunos trabajadores no se sienten comprometidos con la organización.
- Falta de interés en la realización de sus actividades.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo: El 42% (5 trabajadores) RIESGO ALTO, el 25% (3 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 33% (4 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Falta de decisión personal, tareas no planificadas, definición de funciones y responsabilidades no existe.
- La conducta de los superiores hacia los trabajadores no es la adecuada, no hay fluidez en la comunicación.
- No hay buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo.
- No hay buenas relaciones laborales entre superiores y trabajadores.

Compensación: El 50% (6 trabajadores) RIESGO ALTO, el 17% (2 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 33% (4 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Falta de incentivo a los trabajadores.
- Inestabilidad laboral.
- Insatisfacción por cambio de puestos de trabajo y acatamiento de nuevas funciones.

Doble Presencia: El 67% (8 trabajadores) RIESGO ALTO, el 17% (2 trabajadores) RIESGO MEDIO y el 17% (2 trabajadores) SIN RIESGO. los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

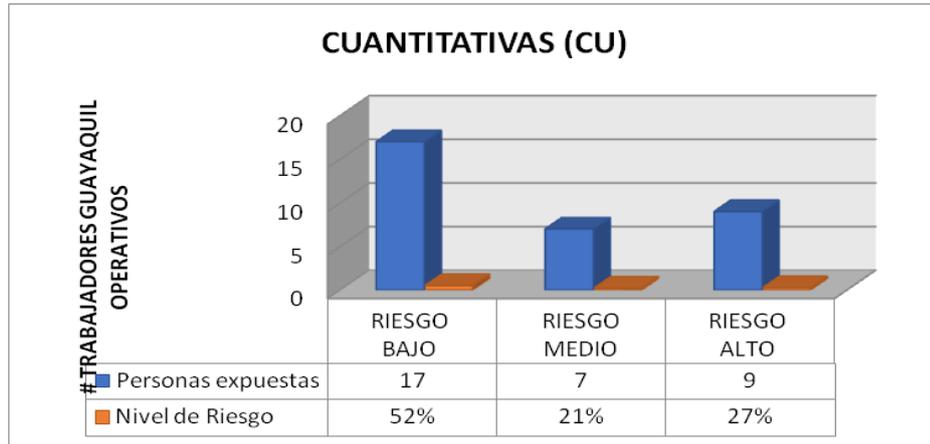
- Problemas personas se ven involucrados en el desarrollo de sus funciones.

3.7. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS QUITO– OPERATIVOS

3.7.1. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

a) Exigencias psicológicas cuantitativas (CU)

Gráfico 65. Exigencias psicológicas cuantitativas



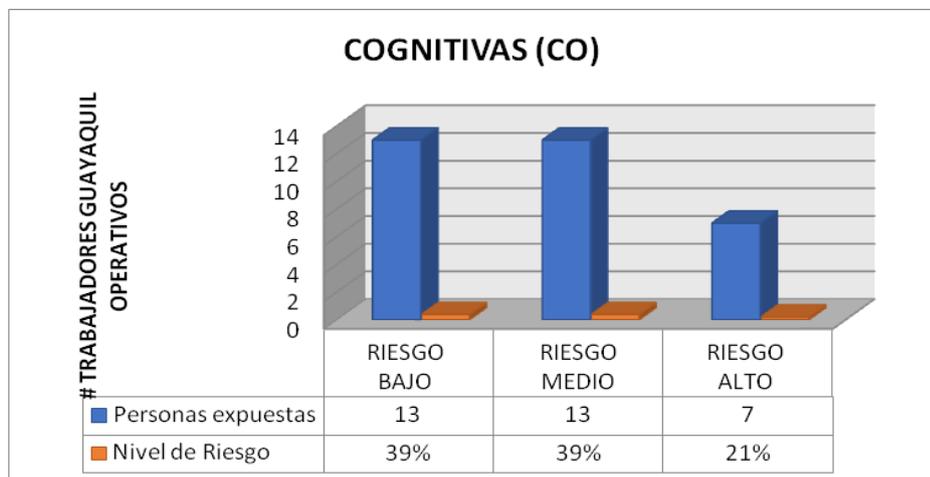
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS, se evidencia que el 52% (17 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo”, el 21% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 27% (9 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

b) Exigencias psicológicas cognitivas (CO)

Gráfico 66. Exigencias psicológicas cognitivas



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

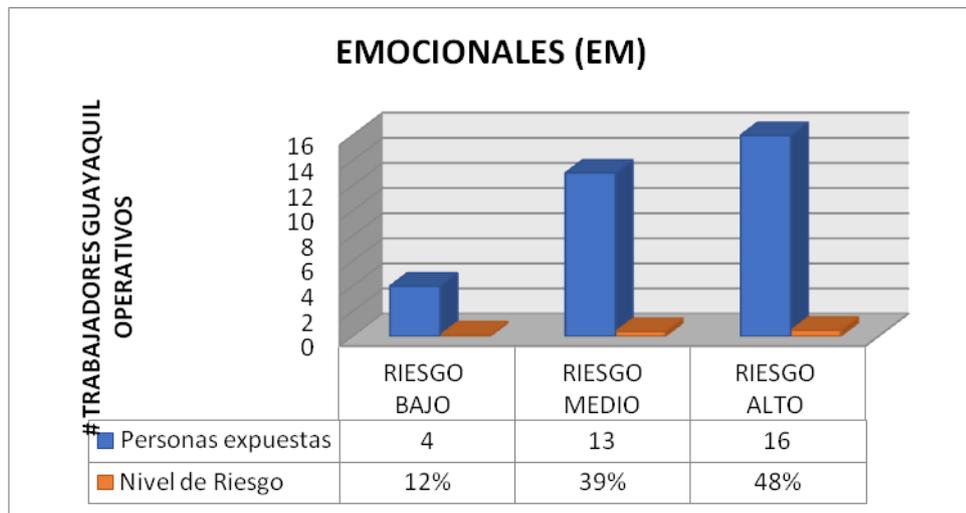
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS, se evidencia que el 39% (13 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 39% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 21% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Exigencias psicológicas emocionales (EM)

Gráfico 67. Exigencias psicológicas emocionales



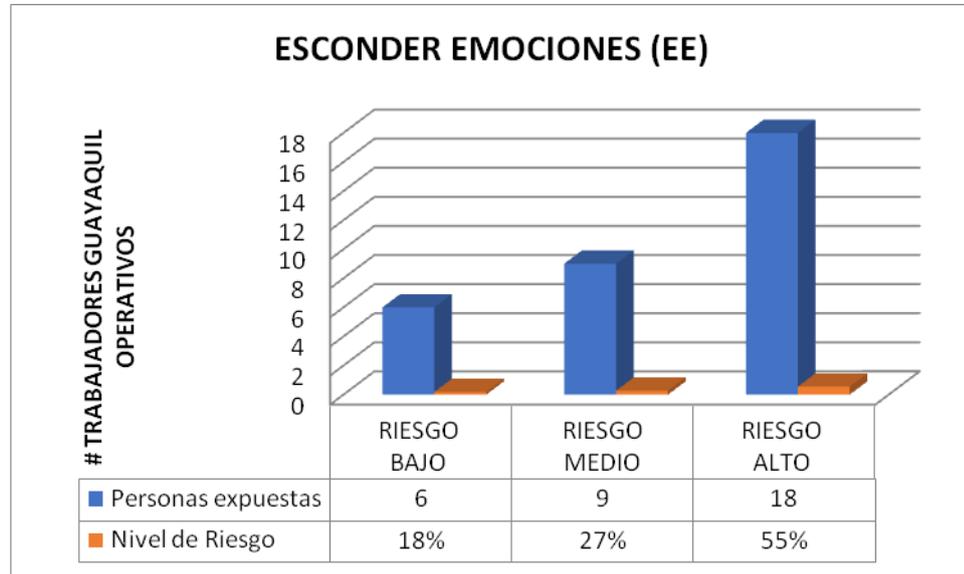
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES, se evidencia que el 12% (4 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 39% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 48% (16 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Exigencias psicológicas esconder emociones (EE)

Gráfico 68. Exigencias psicológicas esconder emociones



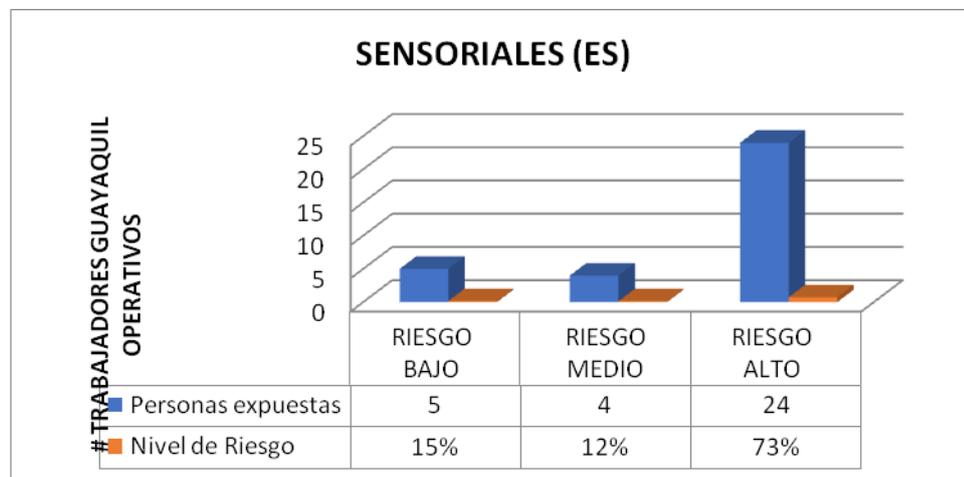
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la SUBDIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLOGICAS ESCONDER EMOCIONES, se evidencia que el 18% (6 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”**, el 27% (9 trabajadores) se encasillan en **riesgo “medio”** y el 55% (18 trabajadores) se encasillan en **riesgo “alto”**.

e) Exigencias psicológicas sensoriales (ES)

Gráfico 69. Exigencias psicológicas sensoriales



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

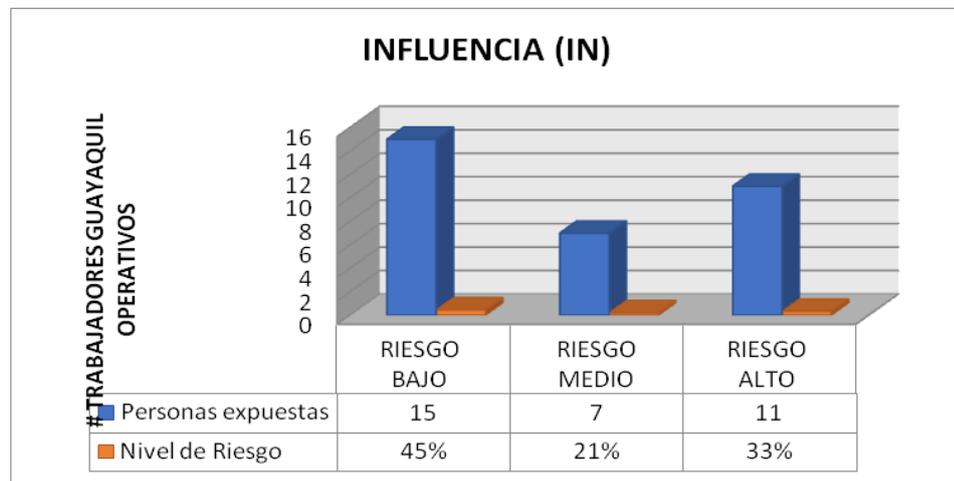
Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS SENSORIALES, se evidencia que el 15% (5 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 12% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 73% (24 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

3.7.2. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

a) Influencia (IN)

Gráfico 70. Influencia



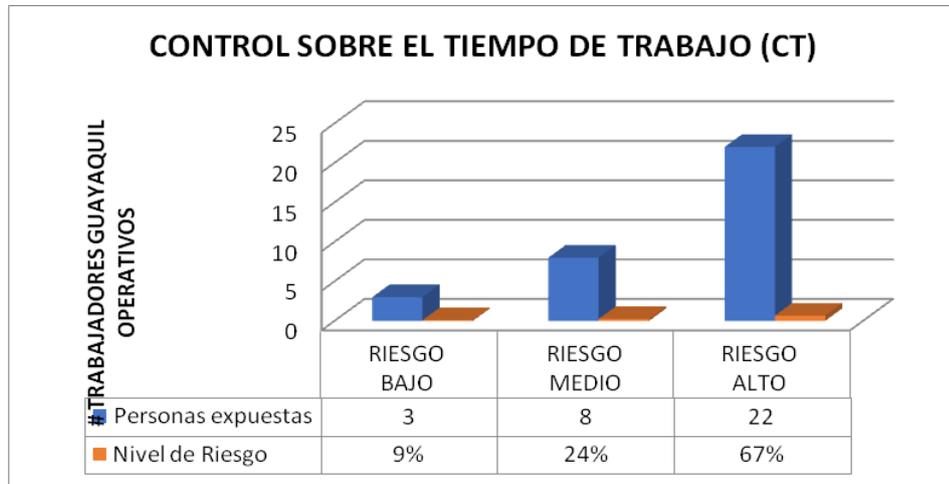
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión INFLUENCIA, se evidencia que el 45% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 21% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 33% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”

b) Control sobre el tiempo de trabajo (CT)

Gráfico 71. Control sobre el tiempo de trabajo



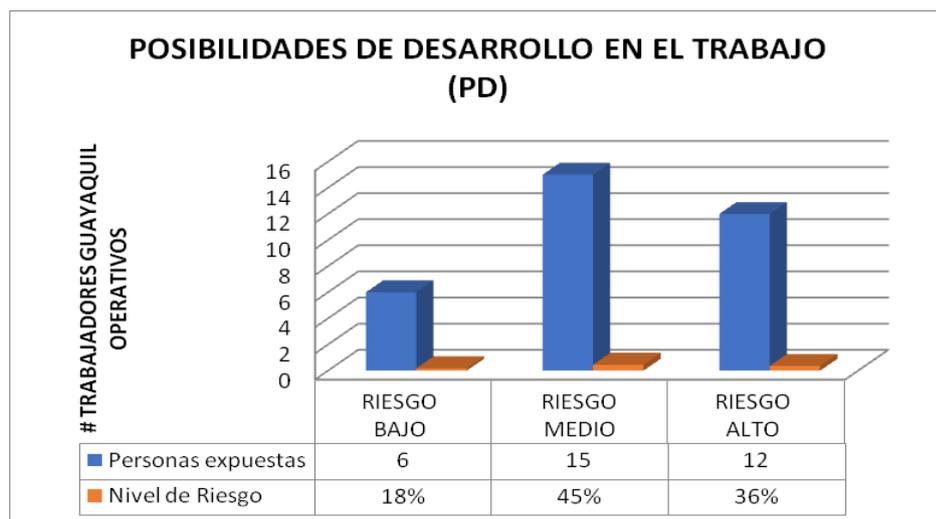
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO, se evidencia que el 9% (3 trabajadores) se encasillan en riesgo “bajo” el 24% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo “medio” y el 67% (22 trabajadores) se encasillan en riesgo “alto”.

c) Posibilidades de desarrollo en el trabajo (DT)

Gráfico 72. Posibilidad de desarrollo en el trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

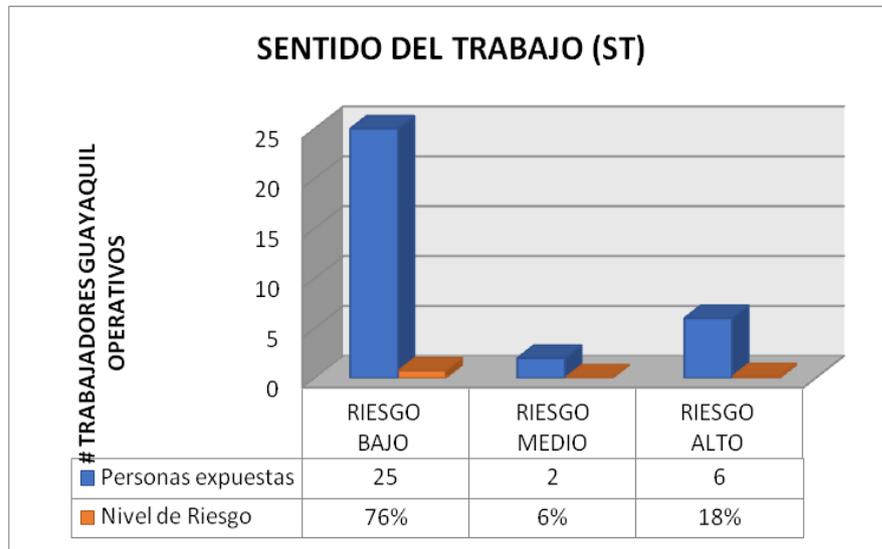
Elaborado por El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión POSIBILIDAD DE DESARROLLO EN EL TRABAJO, se evidencia que el 18% (6 trabajador) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 45% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 36% (12 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Sentido de trabajo (ST)

Gráfico 73. Sentido de trabajo



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

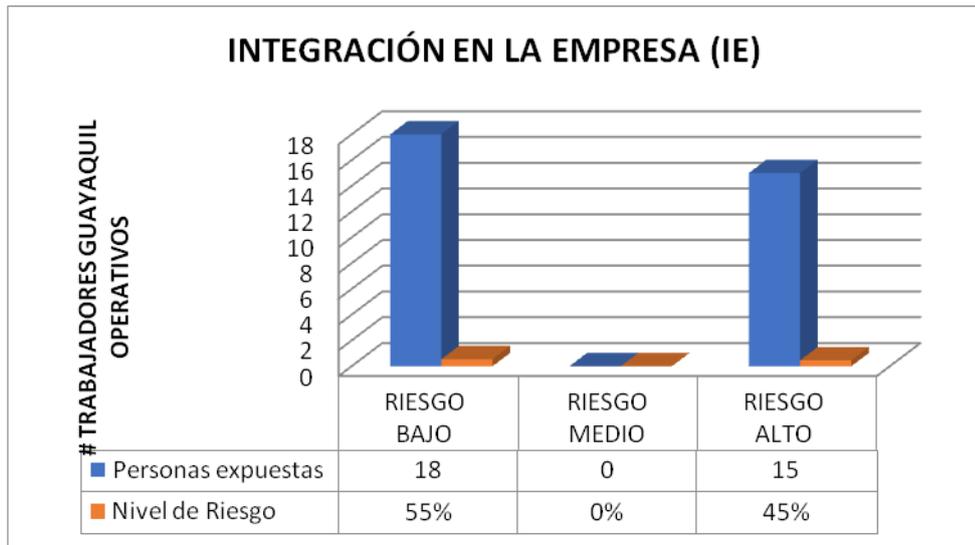
Elaborado por El Autor

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión SENTIDO DEL TRABAJO, se evidencia que el 76% (25 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 6% (2 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 18% (6 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

e) Integración en la empresa (IE)

Gráfico 74. Integración en la empresa

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

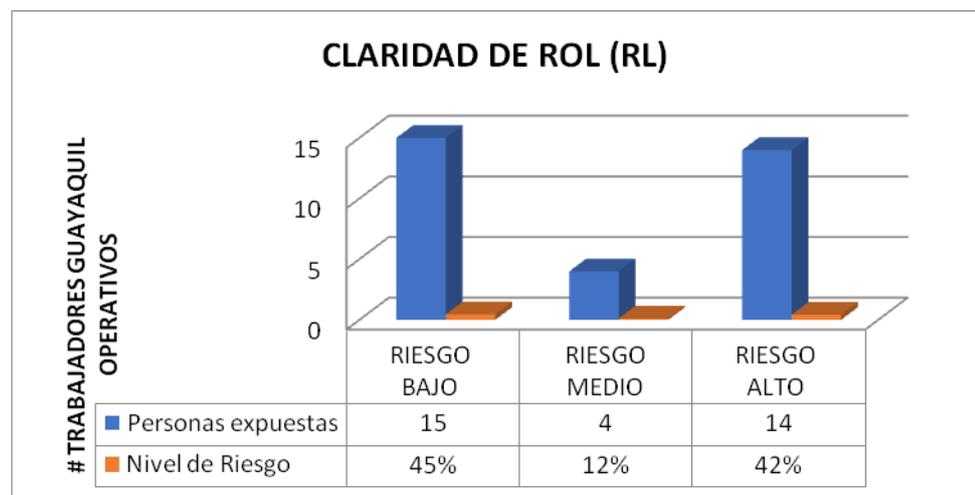
Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión INTEGRACION EN LA EMPRESA, se evidencia que el 55% (18 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 0% (ningún trabajador) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 45% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

3.7.3. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

a) Claridad de rol

Gráfico 75. Claridad de rol



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

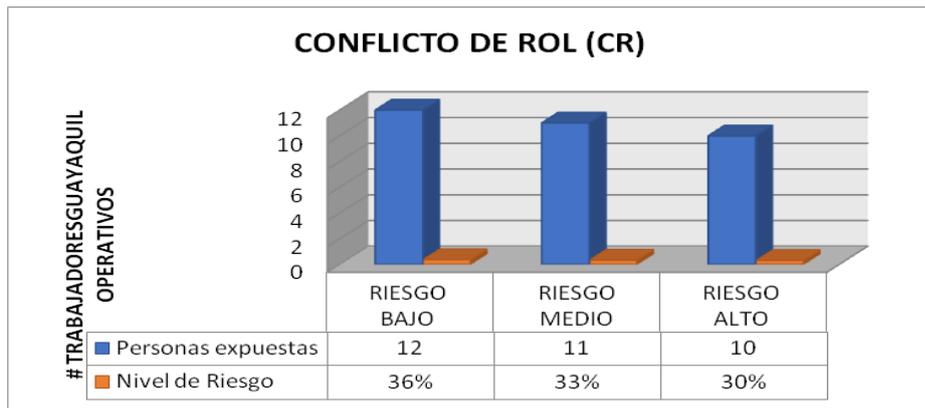
Elaborado por: El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CLARIDAD DE ROL, se evidencia que el 45% (15 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 12% (4 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 42% (14 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Conflicto de rol

Gráfico 76. Conflicto de rol



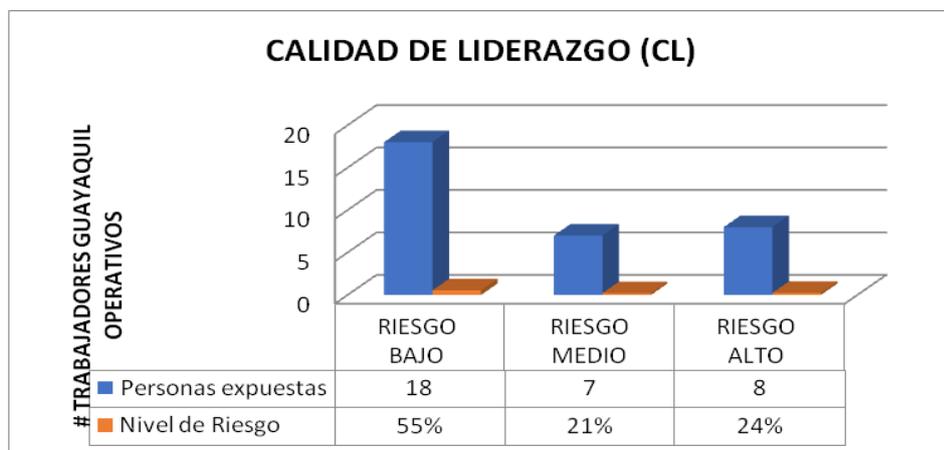
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CONFLICTO DE ROL, se evidencia que el 36% (12 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 33% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 30% (10 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Calidad de Liderazgo

Gráfico 75



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE LIDERAZGO, se evidencia que el 55% (18 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 21% (7 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 24% (8 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

d) Calidad de relación con superiores

Gráfico 77. Calidad de relación con superiores



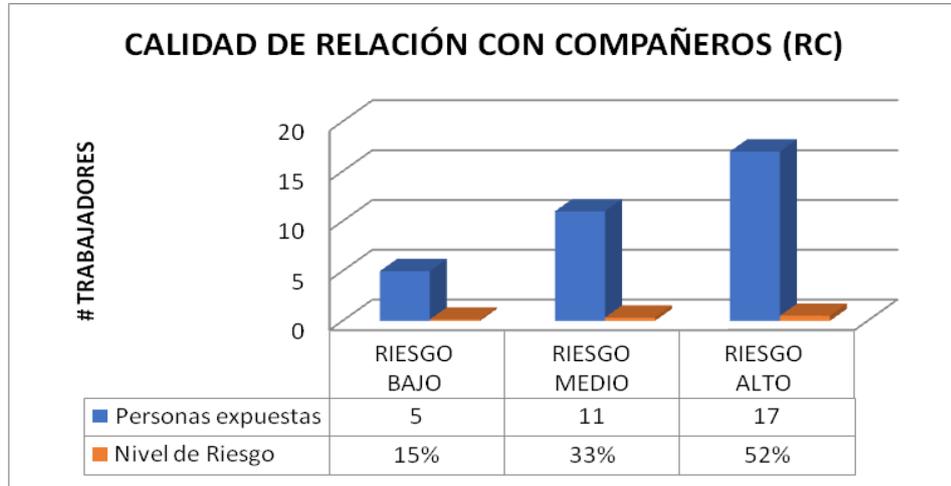
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACION CON SUPERIORES, se evidencia que el 30% (10 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 39% (13 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 30% (10 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

e) **Calidad de relación con compañeros**

Gráfico 78. Calidad de relación con compañeros



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

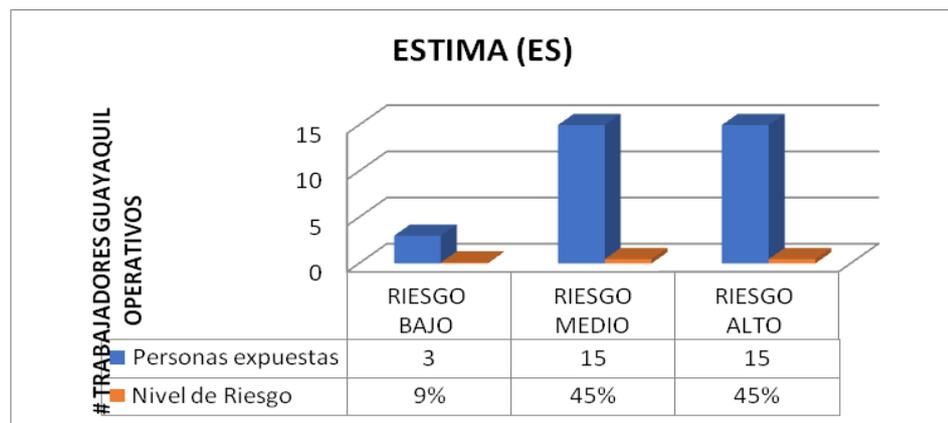
Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión CALIDAD DE RELACIONES CON COMPAÑEROS, se evidencia que el 15% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 33% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 52% (17 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

3.7.4. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: COMPENSACIONES

a) **Estima (ET)**

Gráfico 79. Estima



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

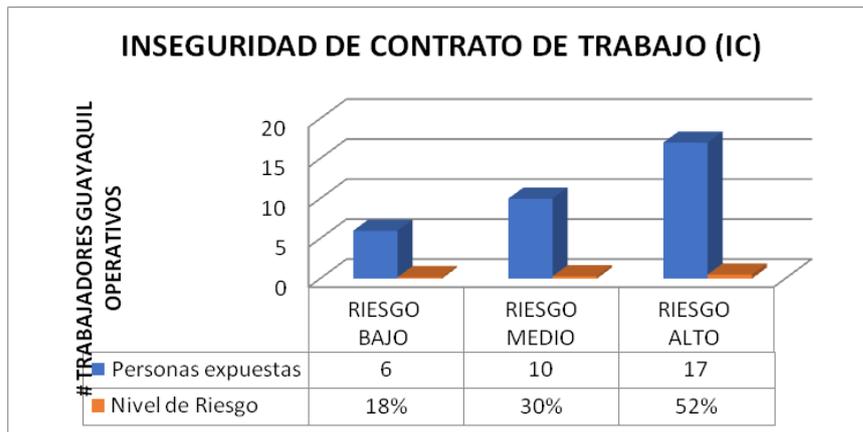
Elaborado por El Autor

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión ESTIMA, se evidencia que el 9% (3 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 45% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 45% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

b) Inseguridad respecto al contrato de trabajo (IC)

Gráfico 80. Inseguridad respecto al contrato de trabajo



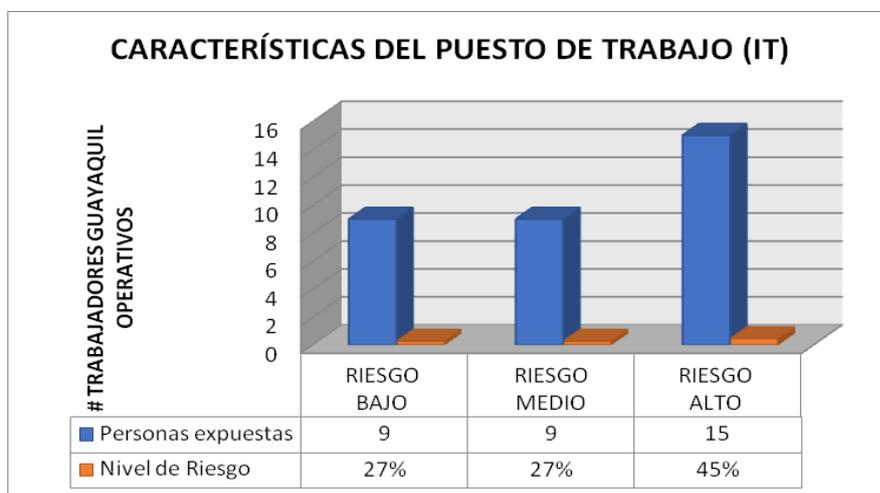
Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión INSEGURIDAD RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO, se evidencia que el 18% (6 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 30% (10 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 52% (17 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

c) Inseguridad respecto a las características del trabajo

Gráfico 81. Inseguridad respecto a las características del trabajo



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

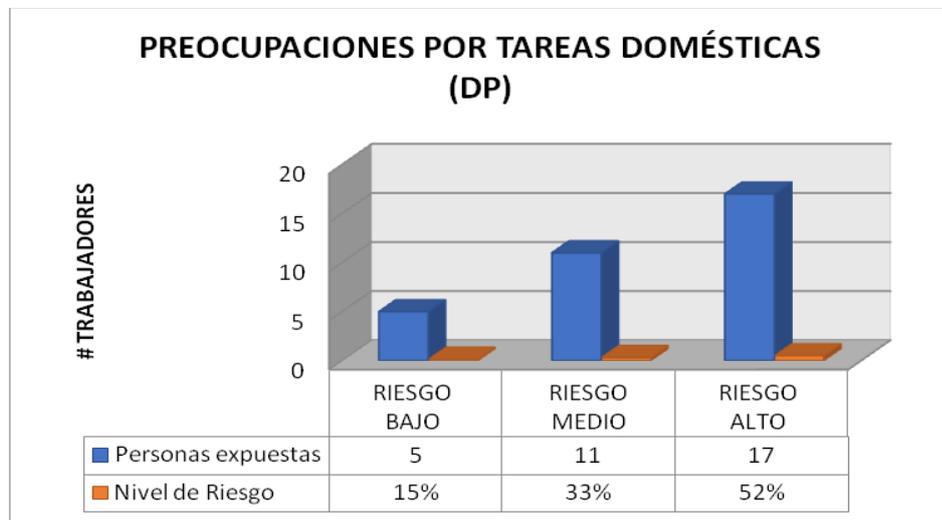
Elaborado por: El Autor

De 50 trabajadores administrativos de la ciudad de Quito, los resultados obtenidos en la sub dimensión CARACTERISTICAS DEL TRABAJO, se evidencia que el 27% (9 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 27% (9 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 45% (15 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**

3.7.5. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: DOBLE PRESENCIA

a) Preocupación por tareas domésticas (PD)

Gráfico 82. Preocupación por tareas domesticas



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

De 33 trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil, los resultados obtenidos en la sub dimensión PREOCUPACION POR TAREAS DOMESTICAS, se evidencia que el 15% (5 trabajadores) se encasillan en **riesgo “bajo”** el 33% (11 trabajadores) se encasillan en riesgo **“medio”** y el 52% (17 trabajadores) se encasillan en riesgo **“alto”**.

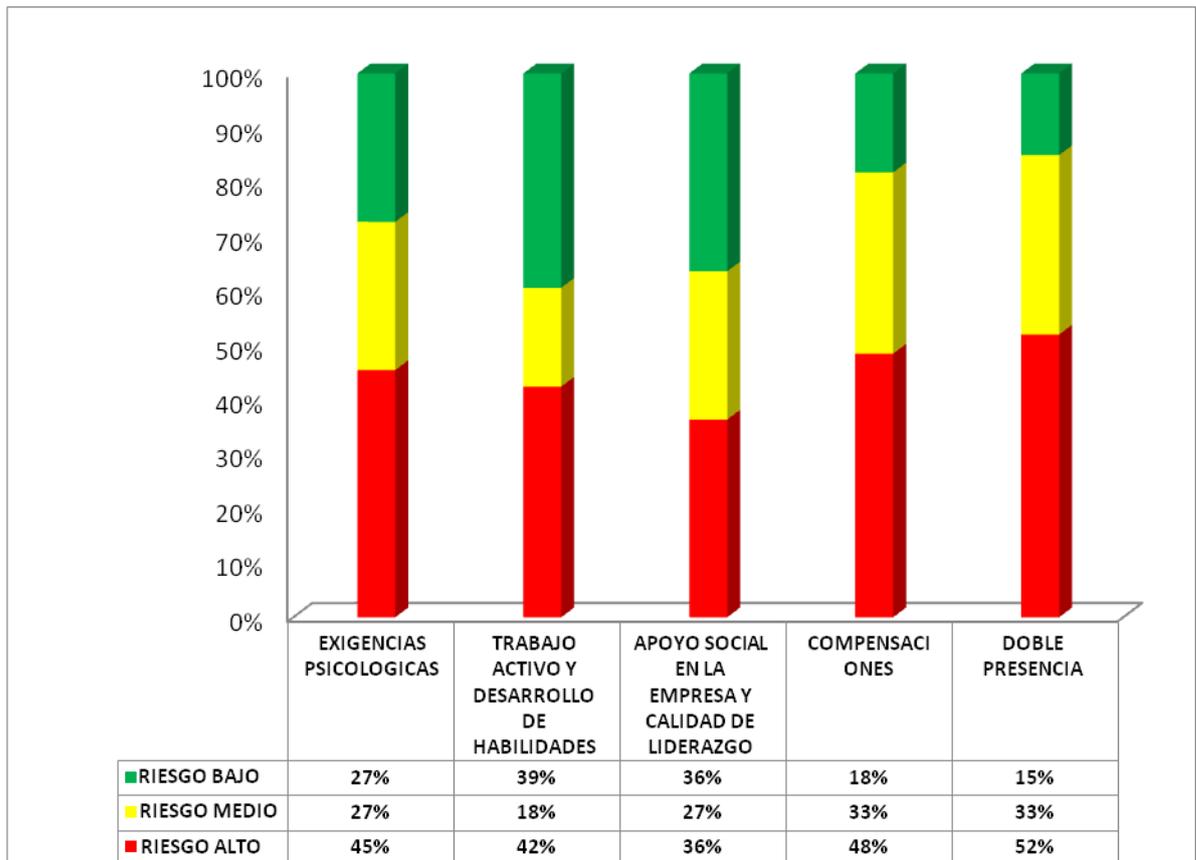
3.7.6. RESULTADOS FINALES DIMENSIONES PSICOSOCIALES EVALUADAS EN EL PERSONAL OPERATIVO –GUAYAQUIL CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21

Tabla 10. Resultados por Nivel de Riesgo – Personal Operativo Guayaquil

NIVEL DE RIESGO	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADE	APOYO SOCIAL DE LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	COMPENSACIONES	DOBLE PRESENCIA
RIESGO ALTO	45%	42%	36%	48%	52%
RIESGO MEDIO	27%	18%	27%	33%	33%
SIN RIESGO	27%	39%	36%	18%	15%

Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

Gráfico 83. Semáforo personal operativo GUAYAQUIL



Fuente: Programa informático SUSESO ISTAS 21

CONCLUSIONES.-

- Se realizó la evaluación a 33 trabajadores operativos de la ciudad de Guayaquil, obteniéndose los siguientes resultados:
- El 100% (33 trabajadores) corresponde al género masculino.
- El 37% (12 trabajadores) tienen entre 26 y 35 años de edad.
- El 37% (12 trabajadores) tiene un tiempo de servicio en la cooperativa mas de 10 años, el 21% (7 trabajadores) tienen mas de 2 años y 5 años, el 21% (7 trabajadores) tienen un tiempo de mas de 6 meses y hasta 2 años, el 12% (4 trabajadores) tienen de 0 a 6 meses, y un 9% (3 trabajadores) con un tiempo de mas de 5 años y hasta 10 años.

Dimensiones psicosociales.- se identifica los siguientes resultados:

- a) Exigencias Psicológicas: El 45% (15 trabajadores) RIESGO ALTO, el 27% (9 trabajadores) en RIESGO MEDIO y el 27% (9 trabajadores) sin riesgo.

Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Por mayor desgaste emocional a consecuencia del trabajo (turnos)
- Los trabajadores ocultan sus emociones ante los demás, y no participan en el trabajo debido a que sus opiniones no son escuchadas.
- El trabajo que realiza el personal operativo (choferes y ayudantes) requiere de mucha minuciosidad, concentración y exactitud, ya que realizan viajes interprovinciales de 8 a 10 horas.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades: El 42% (14 trabajadores) RIESGO ALTO, el 18% (6 trabajadores) RIESGO MEDIO y 39% (13 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Falta de autonomía de cómo llevar a cabo con su trabajo.
- Trabajo de corrido, sin poder hacer un descanso o una pausa.
- La falta de control de la tarea por parte de los trabajadores, mayor complejidad y exigencia del trabajo.
- Algunos trabajadores no se sienten comprometidos con la organización.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo: El 36% (12 trabajadores) RIESGO ALTO, el 27% (9 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 36% (12 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

- La falta de autonomía de cómo llevar a cabo su trabajo, prácticamente se encuentran bajo órdenes de un alto rango jerárquico.
- Trabajo de corrido, sin poder hacer un descanso o una pausa
- La falta de decisión personal, tareas no bien planificadas, definición de responsabilidades no dadas en el área operativa de Guayaquil.
- La conducta de los superiores hacia los trabajadores no es adecuada, ya que hay una mala comunicación entre superiores y compañeros.

Compensación: El 48% (16 trabajadores) RIESGO ALTO, el 33% (11 trabajadores) RIESGO MEDIO, y el 18% (6 trabajadores) SIN RIESGO. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- La falta de reconocimiento por parte de superiores y compañeros por los esfuerzos dedicados a la cooperativa.
- Temor por parte de los trabajadores de perder el trabajo, estabilidad o renovación, etc.
- Cambios de horario, actividades, lugar de trabajo.

Doble Presencia: El 52% (17 trabajadores) RIESGO ALTO, el 33% (11 trabajadores) RIESGO MEDIO y el 15% (5 trabajadores) SIN RIESGOS. Los resultados del riesgo medio y alto se deben a:

- Problemas personales que afectan con el desempeño laboral.

3.8. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG GHQ-28

El cuestionario permitió, la evaluación del nivel de salud mental de 135 trabajadores, quienes se encuentran actualmente activos y trabajan para la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, distribuidos por ciudad y área: Administrativa (40 trabajadores Quito, 12 trabajadores Guayaquil) y la área operativa (50 trabajadores Quito, 33 trabajadores Guayaquil). A partir de los resultados se pretende establecer una correlación con el cuestionario SUSESO ISTAS 21, para determinar si las condiciones del trabajo, están afectando con el estado de bienestar de los trabajadores.

A su vez, el cuestionario valoro cuatro factores:

Sub escalas	Puntuación GHQ
A. Síntomas somáticos	
B. Ansiedad e insomnio	
C. Disfunción social	
D. Depresión	
PUNTUACIÓN TOTAL	

La puntuación GHQ-28 utilizado para detectar problemas de primera aparición, permitió conocer el resultado de una primera aproximación a la evaluación de salud mental en los trabajadores de la cooperativa.

La puntuación (GHQ) se realizó asignando valores 0, 0, 1,1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para GHQ es de 5/6.

Criterios de evaluación del Cuestionario

Situación normal: 0-1

Situación Intermedia: 2-4

Situación Nociva: 5-7

3.8.2. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Quito área administrativa

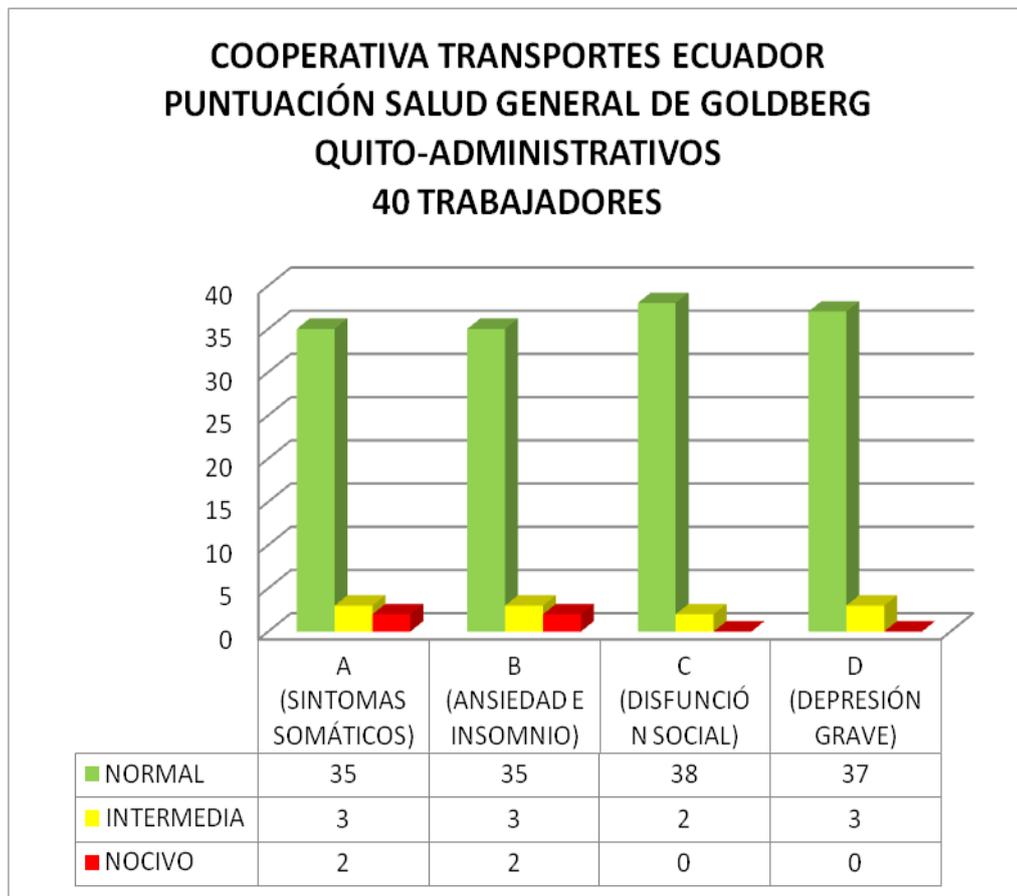
Tabla 11. GHQ-28 QUITO ADMINISTRATIVOS

SUBESCALAS	NORMAL	INTERMEDIA	NOCIVO	TOTAL
A (SINTOMAS SOMÁTICOS)	35	3	2	40
B (ANSIEDAD E INSOMNIO)	35	3	2	40
C (DISFUNCIÓN SOCIAL)	38	2	0	40
D (DEPRESIÓN GRAVE)	37	3	0	40
TOTAL TRABAJADORES EVALUADOS				

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

Gráfico 84. GHQ-28 QUITO ADMINISTRATIVOS



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

3.8.3. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28

Se evaluó a 40 trabajadores del área administrativa de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR de la ciudad de Quito, los cuales presentan la siguiente interpretación general en sus cuatro factores evaluados:

a) Subescala A (Síntomas Somáticos)

De 40 trabajadores 2 trabajadores se encasillan en situación nociva, relacionando a los síntomas tales como: dolores de cabeza, dolor muscular, hipertensión, alteraciones digestivas.

De 40 trabajadores 3 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: pérdida de energía y cansancio.

De 40 trabajadores 35 trabajadores se encasillan en situación normal y no muestran síntomas físicos representativos.

b) Subescala B (Ansiedad e Insomnio)

De 40 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación nociva, lo cual se interpreta que pueden ser síntomas tales como: preocupación, irritabilidad, problemas para dormir.

De 40 trabajadores, 3 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: ideas y sentimientos de incapacidad.

De 40 trabajadores, 35 trabajadores se encasillan en situación normal, sin síntomas de ansiedad e insomnio.

c) Subescala C (Disfunción Social)

De 40 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 40 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Inseguridad y miedo.

De 40 trabajadores, 38 trabajadores se encasillan en situación normal, sin síntomas de disfunción social.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

d) **Subescala D (Depresión grave)**

De 40 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 40 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Disminución de la capacidad de concentración y pensamiento.

De 40 trabajadores, 38 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de disfunción social.

3.6.5. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Quito área operativa

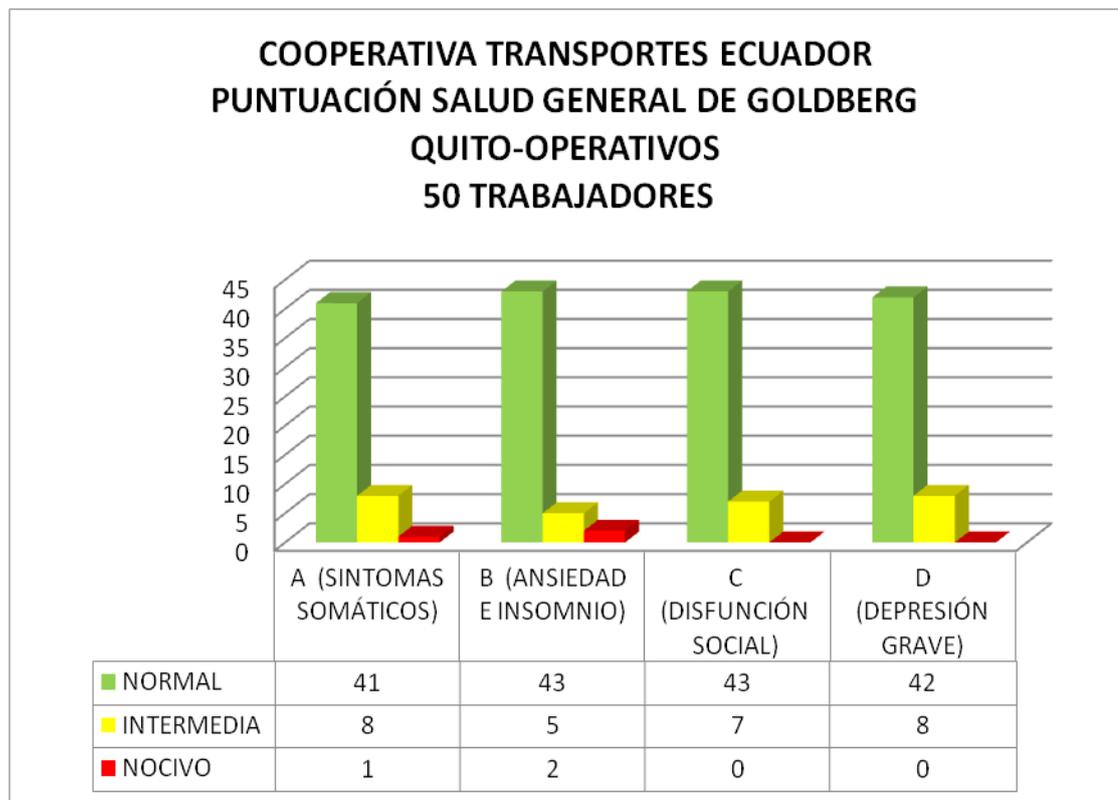
Tabla 12. GHQ-28 QUITO OPERATIVOS

SUBESCALAS	NORMAL	INTERMEDIA	NOCIVO	TOTAL
A (SINTOMAS SOMÁTICOS)	41	8	1	50
B (ANSIEDAD E INSOMNIO)	43	5	2	50
C (DISFUNCIÓN SOCIAL)	43	7	0	50
D (DEPRESIÓN GRAVE)	42	8	0	50
TOTAL TRABAJADORES EVALUADOS				

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

Gráfico 85. GHQ-28 QUITO OPERATIVOS



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

3.6.6. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28

Se evaluó a 50 trabajadores del área operativa de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR de la ciudad de Quito, los cuales presentan la siguiente interpretación general en sus cuatro factores evaluados:

a) Subescala A (Síntomas Somáticos)

De 50 trabajadores 1 trabajador se encasilla en situación nociva, relacionando a síntomas como: dolores de cabeza, dolor muscular, hipertensión, alteraciones digestivas.

De 50 trabajadores 8 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: pérdida de energía y cansancio.

De 50 trabajadores 41 trabajadores se encasillan en situación normal y no muestran síntomas físicos representativos.

b) Subescala B (Ansiedad e Insomnio)

De 50 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación nociva, lo cual se interpreta que pueden ser síntomas tales como: preocupación, irritabilidad, problemas para dormir.

De 50 trabajadores, 5 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: ideas y sentimientos de incapacidad.

De 50 trabajadores, 43 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de ansiedad e insomnio.

c) Subescala C (Disfunción Social)

De 50 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 50 trabajadores, 7 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Inseguridad y miedo.

De 50 trabajadores, 43 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de disfunción social.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

d) Subescala D (Depresión grave)

De 50 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 50 trabajadores, 8 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Disminución de la capacidad de concentración y pensamiento.

De 50 trabajadores, 42 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de disfunción social.

3.6.7. Interpretación estadística del cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-28 en la ciudad de Guayaquil, a los 12 trabajadores administrativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG													
GUAYAQUIL - ADMINISTRATIVOS - 12 TRABAJADORES													
CUESTIONARIOS													
SUBESCALAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
A	A1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
	A2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
	A3	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	
	A4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
	A5	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	
	A6	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
	A7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
PUNTUACIÓN SINTOMAS SOMÁTICOS		3	1	0	0	5	6	0	1	0	0	2	0
B	B1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
	B2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	
	B3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	
	B4	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
	B5	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	
	B6	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	
	B7	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	
PUNTUACIÓN ANSIEDAD E INSOMNIO		2	0	0	3	6	7	1	1	0	0	1	0
C	C1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
	C2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
	C3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
	C4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	C5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	C6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	C7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
PUNTUACIÓN DISFUNCIÓN SOCIAL		0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
D	D1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
	D2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
	D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D4	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
	D5	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
	D6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
	D7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
PUNTUACIÓN DEPRESIÓN GRAVE		1	1	0	4	1	2	0	0	0	0	0	

3.6.8. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Guayaquil área administrativa

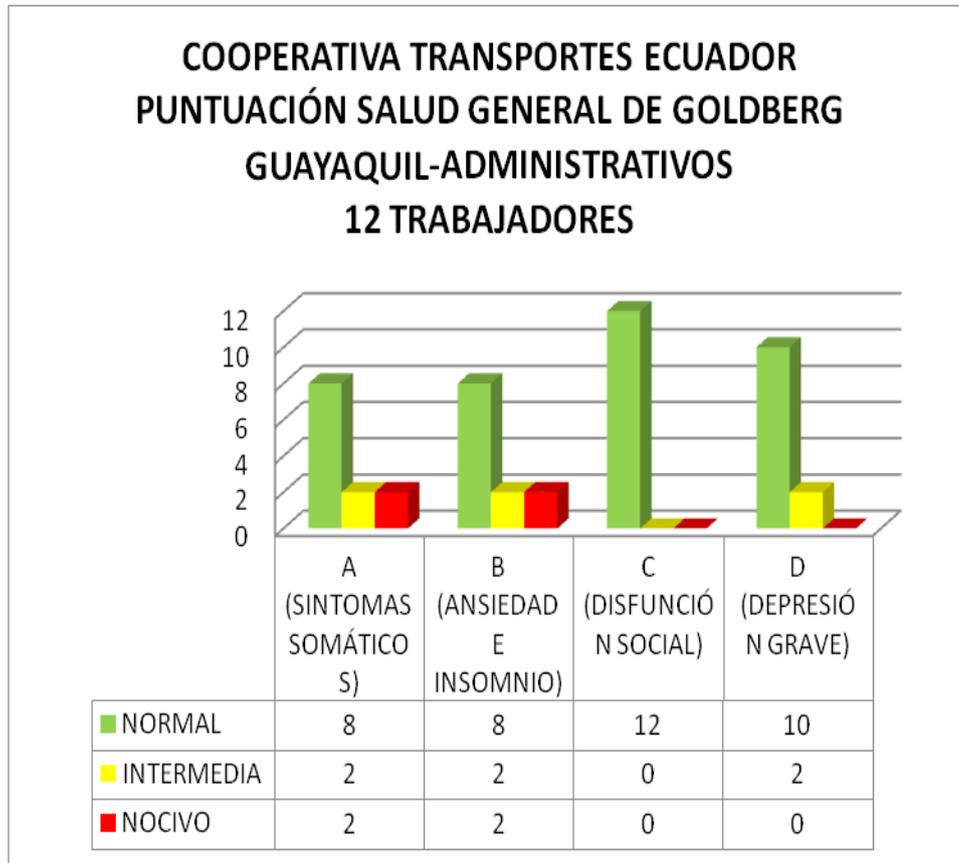
Tabla 13. GHQ-28 GUAYAQUIL ADMINISTRATIVOS

SUBESCALAS	NORMAL	INTERMEDIA	NOCIVO	TOTAL
A (SINTOMAS SOMÁTICOS)	8	2	2	12
B (ANSIEDAD E INSOMNIO)	8	2	2	12
C (DISFUNCIÓN SOCIAL)	12	0	0	12
D (DEPRESIÓN GRAVE)	10	2	0	12
TOTAL TRABAJADORES EVALUADOS				

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

Gráfico 86. GHQ-28 GUAYAQUIL ADMINISTRATIVOS



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

3.6.9. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28

Se evaluó a 12 trabajadores del área administrativa de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR de la ciudad de Guayaquil, los cuales presentan la siguiente interpretación general en sus cuatro factores evaluados:

a) Subescala A (Síntomas Somáticos)

De 12 trabajadores 2 trabajador se encasilla en situación nociva, relacionando a los síntomas tales como: dolores de cabeza, dolor muscular, hipertensión, alteraciones digestivas.

De 12 trabajadores 2 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: pérdida de energía y cansancio.

De 12 trabajadores 8 trabajadores se encasillan en situación normal y no muestran síntomas físicos representativos.

b) Subescala B (Ansiedad e Insomnio)

De 12 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación nociva, lo cual se interpreta que pueden ser síntomas tales como: preocupación, irritabilidad, problemas para dormir.

De 12 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: ideas y sentimientos de incapacidad.

De 12 trabajadores, 8 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de ansiedad e insomnio.

c) Subescala C (Disfunción Social)

De 12 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 12 trabajadores, ningún trabajador se encasilla en situación intermedia.

De 12 trabajadores, todos los trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de disfunción social.

d) Subescala D (Depresión grave)

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 12 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 12 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Disminución de la capacidad de concentración y pensamiento.

De 12 trabajadores, 10 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de depresión grave.

3.6.10. Interpretación estadística del cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-28 en la ciudad de Guayaquil, a los 33 trabajadores operativos de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR.

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG
 GUAYAQUIL - OPERATIVOS - 33 TRABAJADORES
CUESTIONARIOS

SUBESCALAS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
A	A1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PUNTAJÓN SINTOMAS SOMÁTICOS		0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	4	0	0	0	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
	B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	B4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B7	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PUNTAJÓN ANSIEDAD E INSOMNIO		0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	2	4	0	1	0	2	7	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
C	C1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	C2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PUNTAJÓN DISFUNCIÓN SOCIAL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D	D1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	D7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PUNTAJÓN DEPRESIÓN GRAVE		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: El Autor

3.6.11. Interpretación del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-28 por número de trabajadores de la ciudad de Guayaquil área operativa

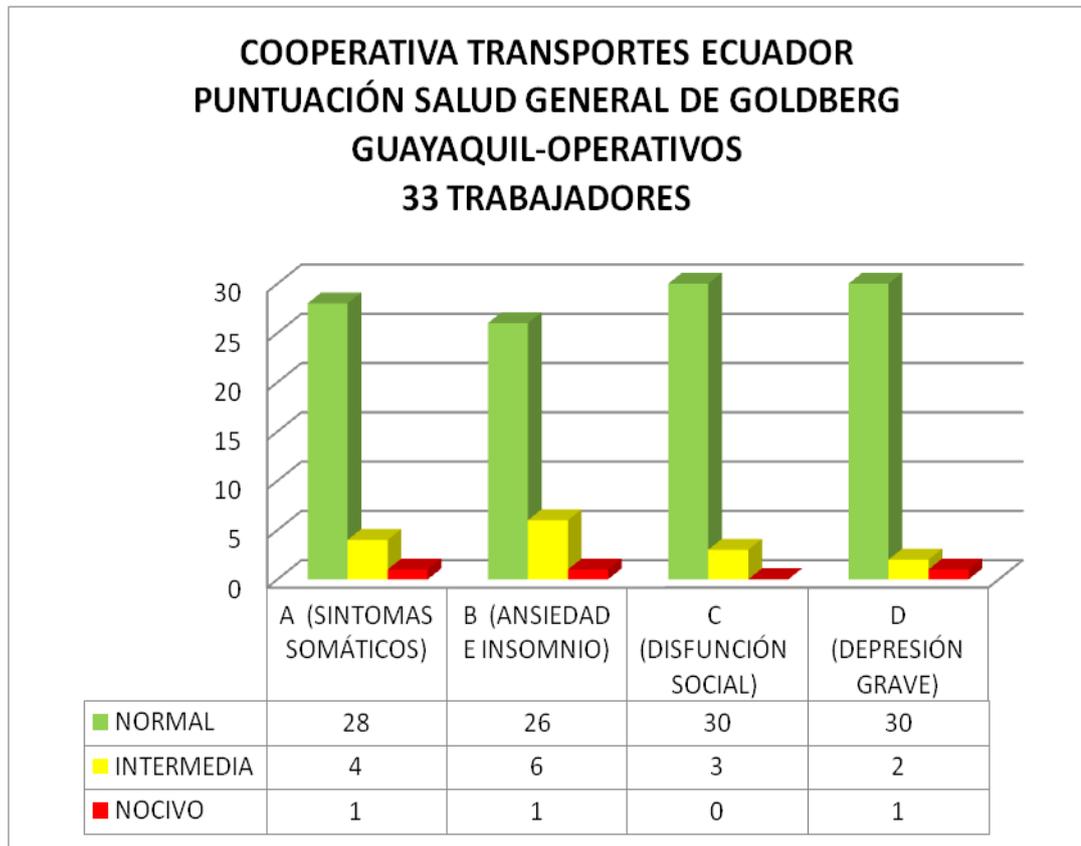
Tabla 14. GHQ-28 GUAYAQUIL OPERATIVOS

SUBESCALAS	NORMAL	INTERMEDIA	NOCIVO	TOTAL
A (SINTOMAS SOMÁTICOS)	8	2	2	12
B (ANSIEDAD E INSOMNIO)	8	2	2	12
C (DISFUNCIÓN SOCIAL)	12	0	0	12
D (DEPRESIÓN GRAVE)	10	2	0	12
TOTAL TRABAJADORES EVALUADOS				

Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

Gráfico 87. GHQ-28 GUAYAQUIL OPERATIVOS



Fuente: COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Elaborado por: El Autor

3.6.12. Interpretación general de cuestionario de Goldberg GHQ-28

Se evaluó a 33 trabajadores del área operativa de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR de la ciudad de Guayaquil, los cuales presentan la siguiente interpretación general en sus cuatro factores evaluados:

a) Subescala A (Síntomas Somáticos)

De 33 trabajadores 1 trabajador se encasilla en situación nociva, relacionando a los síntomas tales como: dolores de cabeza, dolor muscular, hipertensión, alteraciones digestivas.

De 33 trabajadores 4 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: pérdida de energía y cansancio.

De 33 trabajadores 28 trabajadores se encasillan en situación normal y no muestran síntomas físicos representativos.

b) Subescala B (Ansiedad e Insomnio)

De 33 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación nociva, lo cual se interpreta que pueden ser síntomas tales como: preocupación, irritabilidad, problemas para dormir.

De 33 trabajadores, 6 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: ideas y sentimientos de incapacidad.

De 33 trabajadores, 26 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de ansiedad e insomnio.

c) Subescala C (Disfunción Social)

De 33 trabajadores, ningún trabajador se encuentra encasillado en situación nociva.

De 33 trabajadores, 3 trabajadores se encasilla en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Inseguridad y miedo.

De 33 trabajadores, 30 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de disfunción social.

d) Subescala D (Depresión grave)

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

De 33 trabajadores, 1 trabajador se encuentra encasillado en situación nociva presentando síntomas tales como: auto reproches constantes, cree haber decepcionado a la gente y sentimientos de inutilidad.

De 33 trabajadores, 2 trabajadores se encasillan en situación intermedia, presentando síntomas tales como: Disminución de la capacidad de concentración y pensamiento.

De 33 trabajadores, 30 trabajadores se encasillan en situación normal, sin mayores síntomas de depresión grave.

CAPITULO IV DISCUSIÓN

4.1. CONCLUSIONES

Se puede concluir que lo expuesto anteriormente en la Hipótesis no ha sido confirmado detallando lo siguiente:

La Hipótesis expresaba que "Existe una relación entre los factores de riesgo Psicosocial presentes en la COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR y las afectaciones de salud mental de los trabajadores".

La COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR, no cuenta con un Programa de Riesgo Psicosocial, razón por la cual esta investigación, sirve de base para la prevención de desarrollo de enfermedades mentales en cada uno de los trabajadores, ya que al momento se tiene identificado los factores de riesgo.

A partir de la evaluación de riesgos psicosocial se obtiene la siguiente información:

- Administrativos.- El personal administrativo tanto de Guayaquil como de Quito, los trabajadores presentan afectaciones en riesgo alto en las dimensiones de compensaciones y doble presencia, lo que nos permite identificar que los trabajadores del área administrativa de las ciudades de Quito y Guayaquil un 56% sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable.

- Operativos.- El personal operativo tanto de Guayaquil como de Quito, una gran parte de los trabajadores presentan afectaciones en riesgo alto en las dimensiones exigencias psicológicas, de compensaciones y doble presencia, lo que nos permite identificar que los trabajadores del área administrativa de las ciudades de Quito y Guayaquil un 52% sienten exigencias elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, un escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable y presentan exigencias simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador indicando que los trabajadores tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).

4.2. RECOMENDACIONES

1. Creación de un departamento de talento humano para procesos de selección del personal mas idóneo para el trabajo cumpliendo con perfiles acordes al puesto.
2. Revisión del sistema de horarios de trabajo y turnos del personal, de acuerdo a la evaluación se identifica gran influencia de esta condición en los niveles de riesgo del factor Demandas del Trabajo, presente en el personal de oficinas y operativos y que predispone al personal a estrés laboral, fatiga, insatisfacción y que además influye negativamente en el entorno extralaboral y viceversa (factor extralaboral Influencia del entorno extralaboral en el trabajo) y predispone al personal a cometer mayores errores, bajo desempeño, rotación, ausentismo, ser generadores de clima laboral inadecuado y otros.
3. Implementación de un programa de pausas activas para el personal en todas las locaciones de la CTE, como medida de control para el factor de riesgo

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Demandas del Trabajo (sobrecarga o exigencias mentales), que presenta una influencia significativa del esfuerzo de adaptación a jornadas laborales extendidas.

4. Dar seguimiento multidisciplinario conjuntamente con el Médico Ocupacional, al personal que se encuentra en situación de mayor riesgo de acuerdo a la evaluación psicosocial.
5. Proveer de transporte al personal que trabaja en turnos nocturnos, esta acción permite minimizar la presencia del riesgo en el factor “Desplazamiento vivienda trabajo”, así como las fuentes de estrés y riesgo de accidente “in itinere” del personal, constituyendo además una forma de reconocimiento para el personal, que genera compromiso y satisfacción laboral.
6. Impulsar programas de bienestar social en beneficio del personal de la empresa, orientados a mejorar la comunicación familiar, manejo de conflictos o eventos vitales (divorcio, muerte de un ser querido, convivencia con familiares con discapacidad y otros).
7. Promover programas de capacitación al personal en “Trabajo en equipo”
8. Capacitar al personal en temas psicosociales como prevención de estrés laboral, burnout (síndrome del quemado por exposición a estrés crónico), mobbing (acoso laboral) o violencia laboral, y otros riesgos psicosociales laborales.
9. Implementar espacios para el diálogo y reuniones de trabajo, en donde se analicen situaciones de trabajo conflictivas como oportunidad de mejora, generando gestión del conocimiento y la práctica de acciones que canalicen la sobrecarga emocional generada por las Demandas del trabajo.
10. Incorporar programas de prevención de estrés para el personal, a través de espacios de recreación o deporte (mañanas deportivas), bailoterapia, tai chi y otras disciplinas que minimicen los efectos nocivos del estrés evitando la presencia crónica e intensa de esta condición, que predispone al acoso o violencia laboral, ausentismo, alta rotación, inadecuado clima laboral, conflicto de rol.

ANEXOS

ANEXO I

VERSIÓN COMPLETA DEL CUESTIONARIO SUCESO ISTAS 21

I. Sección general. Datos generales.

1. Ciudad donde realiza su jornada de trabajo normal.

Quito	
Santo Domingo	
Quevedo	
Babahoyo	
Guayaquil	

2. ¿En qué sección o departamento trabaja usted?

ADMINISTRATIVO (contabilidad, finanzas, ventas, etc.)	
OPERATIVA (conductores y ayudantes)	

3. Genero

Hombre	
Mujer	

4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

De 0 hasta 6 meses	
Más de 6 meses y hasta 2 años	
Más de 2 años y hasta 5 años	

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Más de 5 años y hasta de 10 años	
Más de 10 años	

5. ¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años	
Entre 26 y 35 años	
Entre 36 y 45 años	
Entre 46 y 55 años	
Más de 55 años	

II. Sección específica.

Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Las siguientes preguntas tratan sobre la relación entre la cantidad de trabajo que tiene y el tiempo del que dispone para este.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
B2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

B3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
B4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
B5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
B6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
B7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
B8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
B9	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
B10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
B12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
B13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
B14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?					
B15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					
B16	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
B17	En general, ¿considera usted que					

**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR**

	su trabajo le produce desgaste emocional?					
B18	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
B19	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
B20	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
B21	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
B22	¿Su trabajo requiere atención constante?					
B23	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B24	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
B25	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
B26	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
B27	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
B28	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
B29	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
B30	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

B31	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
B32	¿Puede tomar vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
B33	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
B34	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

Las siguientes preguntas se refieren al contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo y la integración dentro de la empresa o institución.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B35	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
B36	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos especiales, experiencia...)?					
B37	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
B38	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
B39	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
B40	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
B41	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
B42	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

B43	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
B44	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
B45	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
B46	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					
B47	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
B48	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B49	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?					
B50	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
B51	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
B52	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?					
B53	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					

**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR**

B54	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
B55	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
B56	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
B57	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B58	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
B59	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
B60	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
B61	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
B62	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
B63	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					

Las siguientes preguntas se refieren a situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La	Algunas	Sólo unas	Nunca
----	----------	---------	----	---------	-----------	-------

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

			mayoría de las veces	veces	pocas veces	
B64	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
B65	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
B66	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
B67	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
B68	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
B69	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
B70	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
B71	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras y compañeros?					
B72	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras en el trabajo?					
B73	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
B74	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría	Algunas	Sólo unas pocas	Nunca
----	----------	---------	------------	---------	-----------------	-------

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

			de las veces	veces	veces	
B75	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
B76	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
B77	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
B78	En mi trabajo me tratan injustamente					
B79	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

N°	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy bastante preocupado	Estoy más o menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy Preocupado por esto
B80	¿Estás preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
B81	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
B82	¿Está preocupado por si le varían de sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?					
B83	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
B84	¿Está preocupado por					

**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR**

	si no le ascienden?					
B85	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
B86	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
B87	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por responsabilidades familiares.

N°	Pregunta	Siempre	Estoy bastante preocupado	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
B88	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?						
B89	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)						

ANEXO II

COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Cuestionario (GHQ-28)

El objetivo del cuestionario es determinar si se han sufrido algunas molestias y cómo está su estado de salud mental en las últimas semanas. Por favor, conteste a todas las preguntas, simplemente seleccionando las respuestas que, a su juicio, se acercan más a lo que siente o ha sentido. Recuerde que no se pretende conocer los problemas que han tenido en el pasado, sino los recientes y actuales.

<p>A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Mejor que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Igual que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Peor que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho peor que lo habitual.</p>	<p>B1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba un energizante?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.</p>	<p>B2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de corrido toda la noche?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.</p>	<p>B3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A4. ¿Ha tenido la sensación de que estaba enfermo?</p> <p>1. No, en absoluto. 2. No más que lo habitual. 3. Bastante más que lo habitual.</p>	<p>B4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel malhumorado?</p> <p>1. No, en absoluto. 2. No más que lo habitual. 3. Bastante más que lo habitual.</p>

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

<input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.	<input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>A5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.	<p>B5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>A6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le iba a estallar?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.	<p>B6. ¿Ha tenido la sensación de que todo se le viene encima?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>A7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.	<p>B7. ¿Se ha notado nervioso y “a punto de explotar” constantemente?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>C1. ¿Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?</p> <input type="checkbox"/> 1. Más activo que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Igual que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante menos que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.	<p>D1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>C2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?</p> <input type="checkbox"/> 1. Más tiempo que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Igual que lo habitual.	<p>D2. ¿Ha venido viviendo la vida totalmente sin esperanza?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

<input type="checkbox"/> 3. Más tiempo que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.	<input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>C3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?</p> <input type="checkbox"/> 1. Mejor que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Aproximadamente lo mismo. <input type="checkbox"/> 3. Peor que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho peor que lo habitual.	<p>D3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>C4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?</p> <input type="checkbox"/> 5. Más satisfecho. <input type="checkbox"/> 6. Aproximadamente lo mismo. <input type="checkbox"/> 7. Menos que lo habitual. <input type="checkbox"/> 8. Mucho menos que lo habitual.	<p>D4. ¿Ha pensado en la posibilidad de “quitarse de en medio”?</p> <input type="checkbox"/> 1. Claramente, no. <input type="checkbox"/> 2. Me parece que no. <input type="checkbox"/> 3. Se me ha pasado por la mente. <input type="checkbox"/> 4. Claramente lo he pensado.
<p>C5. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en su vida?</p> <input type="checkbox"/> 1. Más útil que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Igual que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Menos que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho menos que lo habitual.	<p>D5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>C6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?</p> <input type="checkbox"/> 1. Más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Igual que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Menos que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho menos que lo habitual.	<p>D6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?</p> <input type="checkbox"/> 1. No, en absoluto. <input type="checkbox"/> 2. No más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Bastante más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho más que lo habitual.
<p>C7. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?</p>	<p>D7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la</p>

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

<input type="checkbox"/> 1. Más que lo habitual. <input type="checkbox"/> 2. Igual que lo habitual. <input type="checkbox"/> 3. Menos que lo habitual. <input type="checkbox"/> 4. Mucho menos que lo habitual.	cabeza? <input type="checkbox"/> 1. Claramente, no. <input type="checkbox"/> 2. Me parece que no. <input type="checkbox"/> 3. Se me ha pasado por la mente. <input type="checkbox"/> 4. Claramente lo he pensado.
--	--

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Bibliografía

- Aranda Beltrán, C. P. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 267-268.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial Ecuador .
- Bernardo, M. S.-P. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafío para las políticas públicas. *Universitas psychologica* , 5.
- Bravo, C., & Nazar, G. (23 de Julio de 2015). *redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/3758/375844217004/>
- Campos, Y. (2017). *INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PREVENTIVA DE ESTRÉS LABORAL Y ABUSO EN EL CONSUMO DE ALCOHOL EN UNA EMPRESA ZULIANA*. Maracaibo.
- Carlos Ruiz Frutos, J. D. (2014). *Salud Laboral*. España: ELSEVIER MASSON.
- Castro Mujica, J. R., Rosales Mayor, E., & Egoavil Rojas, M. (2009). Somnolencia y cansancio durante la conducción: accidentes de tránsito en las carreteras del Perú. *Acta Médica Peruana*, 48-50.
- Cortés Díaz, J. M. (2012). *TECNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO*. Madrid, España: TÉBAR.
- Hespanhol, M., Aparecida de Souza, H., & Pinzón, J. (30 de Octubre de 2014). *Salud mental relacionada con el trabajo*. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/10710/13433>
- Institute of Work, H. &. (1995). Health Impact of Psychosocial. *World Health Organization* .
- Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos Psicosociales. *Produccion y Gestion*.
- Londoño, N. H., Marín, C. A., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Escobar, B., . . . López, I. (2010). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y AMBIENTALES ASOCIADOS A TRANSTORNOS MENTALES. *SUMA PSICOLÓGICA*, 60-61.
- Ministerio de Protección Social de Colombia. (2003). Episodio depresivo a lo largo de la vida.
- Nacional, C. d. (2015). *Código del Trabajo*. Quito.
- OIT, O. I. (2011). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales*. Obtenido de http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/A_nexo_OIT_3.pdf
- OMS, O. M. (Diciembre de 2013). *OMS Salud mental: un estado de bienestar*. Obtenido de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2017).

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES ECUADOR

Thiago Drumond Moraes, K. S. (2016). Consideraciones sobre la profesión del conductro de autobús en Brasil. 4-5.