ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE TRANSPORTE TERRESTRE PÚBLICO INTERPROVINCIAL EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADOS

JOHANNA ELIZABETH VALENZUELA TELLO
johaelizz12@gmail.com

Director: Ing. Fausto Ernesto Sarrade Dueñas, M.Sc.
fausto.sarrade@epn.edu.ec

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE TRANSPORTE TERRESTRE PÚBLICO INTERPROVINCIAL EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI desarrollado por Johanna Elizabeth Valenzuela Tello, estudiante de la Maestría en Sistemas de Gestión Integrados habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Ing. Fausto Ernesto Sarrade Dueñas, M.Sc.

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Johanna Elizabeth Valenzuela Tello, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Johanna Elizabeth Valenzuela Tello

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza y por haberme guiado durante esta aventura de 2 años que fue la maestría, por haberme dado la capacidad de culminar este arduo proceso y estar a mi lado.

Agradezco a mi familia por apoyarme en todo momento, por su amor incondicional y estar a mi lado siempre, que sin ellos no podría haber llegado a donde ahora me encuentro.

A Frank por ser parte importante de mi vida, por su amor incondicional y por el apoyo brindado a lo largo de toda esta experiencia.

A Fausto Sarrade, director de este proyecto por su apoyo y asesoramiento.

Finalmente, a todas las personas que hicieron posible la culminación de este trabajo.

DEDICATORIA

A Dios por demostrarme su infinito amor y por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día.

A mis padres decirles que los amo mucho y a quienes de manera especial dedico este logro ya que por su incondicional apoyo debo todo lo que soy.

A Frank por estar siempre a mi lado por su amor y ayuda incondicional, por compartir momentos difíciles y por impulso para salir adelante y crecer profesionalmente

JOHANNA

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS i
LISTA DE TABLAS ii
LISTA DE ANEXOS iii
RESUMEN..... iv
ABSTRACT..... v

1 INTRODUCCIÓN 1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2
1.2 OBJETIVOS 3
1.2.1 OBJETIVO GENERAL 3
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
1.3 JUSTIFICACIÓN 4
2 MARCO TEÓRICO 6
2.1 BASE LEGAL 6
2.1.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA 6
2.1.2 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DEL RIESGOS DEL TRABAJO C.D. 513 6
2.1.3 CÓDIGO DE TRABAJO 8
2.1.4 LEY ORGÁNICA DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL. 9
2.1.5 ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2015- ACUERDO PARA REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES DEL SECTOR DEL TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS Y DE CARGA, EN TODAS SUS MODALIDADES. 9
2.2 ANÁLISIS DE LOS RIESGOS EN EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 10
2.2.1 GESTIÓN DE RIESGOS 11

2.2.1.1 Accidente de trabajo y accidente de tránsito 11
2.2.1.2 Causas de los accidentes, actos y condiciones inseguras/ sub. estándar 12
2.2.2 CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES 13
2.3 RIESGOS PSICOSOCIALES..... 15
2.3.1 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 15
2.3.2 CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES 21
2.4 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES..... 23
2.4.1 MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.. 24
2.4.1.1 Método Navarro.....24
2.4.1.1.1 Descripción de las variables según el método Navarro.....25
2.4.1.2 Método de Seguridad y Prevención (SYP) 25
2.4.1.2.1 Fases del método SYP.....26
2.4.1.2.2 Descripción áreas de análisis según el método SYP 26
2.4.2 MODELO DE REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE 27
2.4.2.1 Métodos de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) 29
3 METODOLOGÍA 33
3.1 HIPÓTESIS..... 34
3.2 MUESTRA 34
3.3 HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 35
3.4 PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION Y TECNICA DE ANALISIS DE LA INFORMACION 37
3.4.1 MÉTODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOSCIALES38
3.4.1.1 Fase I: Identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante la matriz IPERC.....39
3.4.1.1.1 Estimación del Riesgo 40
3.4.1.1.2 Evaluación e identificación de los riesgos 41
PARA LA VALORACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO SE TOMARÁ EN CUENTA LA SIGUIENTE TABLA:..... 41
3.4.1.2 Fase II: Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a través del método Navarro.....42
3.4.1.2.1 Factores de riesgos psicosociales a ser evaluados.....43
3.4.1.2.2 Puntajes asignados para evaluación de los riesgos psicosociales.....45

3.4.1.2.3 Matriz de valoración de riesgos psicosociales.....47
3.4.1.2.4 Coeficiente de Accidentabilidad de Transito (AT).....50
3.4.1.3 Fase III: Proponer estrategias de mitigación adecuadas para mejorar las condiciones laborales en los conductores. 50
4 RESULTADOS Y DISCUSIONES..... 52
4.1 DESCRIPCIÓN DEL SECTOR DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS..... 52
4.1.1 CONTEXTO NACIONAL DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS..... 52
4.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS 53
4.1.2.1 Constitución Legal del transporte de público interprovincial de pasajeros 53
4.1.2.2 Ventajas y Desventajas de las Cooperativas de Transporte 54
4.1.3 DISTRIBUCIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVICIAL EN EL ECUADOR. 55
4.1.3.1 Por cooperativas de transporte.....56
4.1.3.2 Por unidades de transporte. 57
4.1.4 ORGANISMOS DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL SECTOR DE TRANSPORTE TERRESTRE PÚBLICO..... 59
4.1.5 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS CONDUCTORES DEL TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI. 62
4.1.5.1 Por edad 62
4.1.5.2 Por género.....63
4.1.5.3 Por estado civil 63
4.1.5.4 Uso del tiempo libre 64
4.1.5.5 Consumo de cigarrillo 64
4.1.5.6 Nivel de Ingresos 65
4.1.5.7 Situación Laboral 66
4.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES..... 66
4.3 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES..... 68
4.3.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO. 68
4.3.2 ASPECTOS POSITIVOS DETECTADOS CON LA EVALUACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO:..... 69

4.3.3 PROBLEMAS DETECTADOS CON LA EVALUACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO:..... 71
4.3.4 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO. 74
4.3.4.1 El estrés y la conducción 78
4.3.5 CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE ACCIDENTABILIDAD DE TRÁNSITO BASADO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. 80
4.3.6 MODELO DE REGRESIÓN LINEAL MULTIPLE PARA EL CÁLCULO DEL ÉSTRES EN LOS CONDUCTORES DEL SECTOR DEL TRANSPORTE TERRESTRE INTERPORVINCIAL DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI. 83
4.3.6.1 Cálculo de los Estadísticos Descriptivos del Modelo de Regresión Lineal Múltiple del Estrés 83
4.3.6.2 Cálculo del coeficiente de determinación R2 ajustado 85
4.3.6.3 Cálculo del modelo de regresión lineal múltiple del estrés 85
4.3.6.4 Análisis de los test t de los coeficientes del modelo de regresión 86
4.4 PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS CONDUCTORES PROFESIONALES. 87
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 96
5.1 CONCLUSIONES 96
5.2 RECOMENDACIONES 99
REFERENCIAS..... 102
ANEXOS 104

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Factores de Riesgos Psicosociales 16
Figura 2 – Fases de la evaluación de riesgos 24
Figura 3 - Diagrama que muestra cómo la línea de regresión muestral pasa a través de los valores de las medias muestrales de Y y X 30
Figura 4 – Fases Gráfico para la interpretación del test de los Factores Psicosociales 49
Figura 5 – Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia 57
Figura 6 – Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia y número de unidades 59
Figura 7 – Perfil sociodemográfico de los conductores por edad 62
Figura 8 – Perfil sociodemográfico de los conductores por género 63
Figura 9 – Perfil sociodemográfico de los conductores por estado civil 63
Figura 10 – Perfil sociodemográfico de los conductores por uso del tiempo libre 64
Figura 11 – Perfil sociodemográfico de los conductores- consumo de cigarrillo .. 65
Figura 12 – Perfil sociodemográfico de los conductores por nivel de ingresos 65
Figura 13 – Evaluación de los factores psicosociales en la escala del método Navarro 77
Figura 14 – Pregunta 1: ¿La Cooperativa tiene interés por la seguridad y condiciones de trabajo del conductor? 111
Figura 15 – Pregunta 2: ¿Se conoce y se aplica un protocolo para afrontar accidentes e incidentes de tránsito? 112
Figura 16 – Pregunta 8: ¿La Cooperativa tiene una planificación en sus turnos que permite tiempos de descanso para compartir y mejorar los vínculos familiares? 113
Figura 17 – Pregunta 9: ¿Las decisiones se toman entre conductores y socios? 114
Figura 18 – Pregunta 13: ¿El socio o conductor del bus se encuentra comprometido con la Cooperativa? 115

Figura 19 – Pregunta 18: ¿La Cooperativa imparte o busca cursos para mejorar el desempeño de los conductores (atención al usuario, primeros auxilios, seguridad vial, etc.)? 116
Figura 20 – Pregunta 19: ¿El trabajo permite al conductor dormir en casa? 117
Figura 21 – Pregunta 20: ¿El conductor encuentra equilibrio entre sus ingresos y los gastos que implica el bus de transporte? 118
Figura 22 – Pregunta 25: ¿La Cooperativa está al tanto de los medicamentos que pudiera suministrarse sus conductores 119
Figura 23 – Pregunta 4: ¿El conductor dispone de la información y de las herramientas en buen estado para realizar su trabajo? 120
Figura 24 – Pregunta 5: Ante la incorporación de un nuevo conductor ¿Se le informa las funciones de su cargo? 121
Figura 25 – Pregunta 11: ¿Se utiliza medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los conductores y socios? 121
Figura 26 – Pregunta 16: ¿El conductor conoce la manera correcta de sentarse en la unidad de transporte? 122
Figura 27 – Pregunta 17: ¿Se revisa el estado del bus diariamente? 123
Figura 28 – Pregunta 24: ¿El conductor se realiza chequeos médicos? 124
Figura 29 – Pregunta 26: Ante la incorporación de nuevas disposiciones legales ¿se instruye al conductor para adaptarlos esas nuevas situaciones? 125
Figura 30 – Pregunta 3: ¿El horario de trabajo contempla un tiempo suficiente para comer? 126
Figura 31 – Pregunta 10: ¿El conductor tiene posibilidad de realizar pausas? ... 127
Figura 32 – Pregunta 14: ¿El conductor se siente presionado por cumplir los turnos a tiempo? 128
Figura 33 – Pregunta 15: ¿Se evita el trabajo a nocturno y de madrugada a conductores de edad avanzada o con problemas de salud? 129
Figura 34 – Pregunta 22: ¿Las condiciones del trabajo permiten seguir una alimentación correcta? 130
Figura 35 – Pregunta 6: Cuándo el conductor necesita ayuda y/o tiene cualquier incidente en el trabajo 131

Figura 36 – Pregunta 7: Las situaciones de conflicto entre conductores ¿Se intentan solucionar de manera abierta y clara? 132
Figura 37 – Pregunta 12: En términos generales ¿El ambiente de trabajo permite tener relaciones amistosas entre socios y conductores? 133
Figura 38 – Pregunta 21: ¿Se organiza, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de conductores, oficiales y socios para fomentar el compañerismo? 134
Figura 39 – Pregunta 23: ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo? 135
Figura 40 – Pregunta 27: ¿Cómo maneja los conflictos con los usuarios del servicio? 136
Figura 41 – Pregunta 28: ¿El nivel de atención requerido para la conducción es elevado? 137
Figura 42 – Pregunta 29: ¿Ha sufrido algún acto de violencia (robo, hurto, asaltos, etc.) durante la conducción? 138
Figura 43 – Pregunta 30: ¿Existe dificultad para olvidar las tareas del trabajo después de la jornada laboral? 139
Figura 44 – Pregunta 31: ¿Se identificados compañeros que presenten dolores de cabeza, sueño, ansiedad? 140
Figura 45 – Pregunta 32: ¿El conductor manifiesta que sueña con el trabajo? .. 141
Figura 46 – Pregunta 33: De los problemas que existe en la Cooperativa ¿Se culpa alguna persona en concreto? 142
Figura 47 – Pregunta 34: ¿Han aumentado las bajas o hay alta rotación en la Cooperativa? 143
Figura 48 – Pregunta 35: ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales? 144

LISTA DE TABLAS

Tabla 1- Definiciones de accidente y accidente de tránsito 11
Tabla 2- Causas de los Accidentes 12
Tabla 3- Clasificación de los Riesgos Laborales 13
Tabla 4- Factores de los Riesgos Psicosociales 16
Tabla 5- Variables según el método Navarro 25
Tabla 6- Áreas de análisis según el método SYP 27
Tabla 7- Aspectos de la encuesta 36
Tabla 8- Factores Psicosociales 39
Tabla 9- Estimación de Riesgo para la matriz IPER 40
Tabla 10- Severidad de Riesgo para la matriz IPER 41
Tabla 11- Tabla de Evaluación de Riesgos 41
Tabla 12- Criterios de Control de Peligros 42
Tabla 13- Factores Psicosociales a ser evaluados por pregunta 43
Tabla 14- Puntajes asignados para evaluación de los riesgos 46
Tabla 15- Parámetros de medición del método Navarro 47
Tabla 16- Parámetros para el cálculo del coeficiente AT 50
Tabla 17- Parámetros para el cálculo del coeficiente AT y para el valor de X 50
Tabla 18- Ventajas y desventajas de las Cooperativas de Transporte 54
Tabla 19- Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia 56
Tabla 20- Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia y número de unidades 58
Tabla 21- Organismos de Control referentes a Cooperativas de Transporte Público y su competencia. 59
Tabla 22- Tabla de identificación de riesgos psicosociales 67
Tabla 23- Principales riesgos psicosociales identificados en el sector de transporte 68
Tabla 24- Aspectos positivos detectados con la evaluación del método Navarro. 69

Tabla 25- Problemas detectados con la evaluación del método Navarro..... 71
Tabla 26- Resultados de la aplicación del método Navarro..... 74
Tabla 27- Causas internas y externas del estrés en los conductores 78
Tabla 28- Cálculo del coeficiente de accidentabilidad AT 81
Tabla 29- Estadísticos descriptivos del modelo de regresión lineal múltiple..... 84
Tabla 30- Estadísticas de la regresión..... 85
Tabla 31- Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple 85
Tabla 32- Coeficientes del test t 86
Tabla 33- Propuesta de estrategias de mitigación para mejorar las condiciones laborales de los conductores profesionales 88

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Encuestas aplicadas para determinar el perfil sociodemográfico 105
ANEXO B - – Encuestas aplicadas para determinar los riesgos psicosociales.... 106
ANEXO C - Encuestas aplicadas para determinar los riesgos psicosociales 109
ANEXO D - Resultados del Método Navarro..... 111

RESUMEN

El transporte público en el Ecuador es uno de los sectores que económicamente mueve recursos en efectivo día por día y que por lo tanto necesita de una intervención más exhaustiva de los organismos de control, no solo por el hecho económico, sino porque la actividad que ejecuta este sector puede segar la vida de muchos seres humanos.

En tal virtud, el presente trabajo se ha desarrollado con el fin de contribuir con una línea base en ámbito de los riesgos psicosociales en el sector de transporte terrestre interprovincial en la provincia de Cotopaxi, mismo que consideró una muestra de 80 conductores que brindan dicho servicio. A este grupo de conductores se indagó en el tema de los riesgos psicosociales través de encuestas mismas que sirvieron para determinar el estado actual en los siguientes aspectos: participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo, cohesión de grupo, nivel de estrés y carga mental y hostigamiento psicológico (mobbing).

Finalmente, mediante esta identificación y evaluación se plantearon propuestas estratégicas que podrían ayudar a prevenir, mitigar o eliminar a los riegos a lo cuales se encuentran expuestos los conductores profesional del sector, ya que recordemos que la exposición a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional y más aún en el sector de transporte público interprovincial de pasajeros que los efectos negativos que puede ocasionar accidentes de tránsito que terminen en la muerte de muchos seres humanos.

Palabras clave: riesgos psicosociales, estrés, carga mental, accidentes de tránsito.

ABSTRACT

Public transport in Ecuador is one of the sectors that economically moves cash resources day by day and that therefore needs a more thorough intervention of the control organisms, not only because of the economic fact, but because the activity that executes This sector can reap the lives of many human beings.

Thus, the present work has been developed in order to contribute to a baseline in the area of psychosocial risks in the interprovincial land transport sector in the province of Cotopaxi, which considered a sample of 80 drivers who provide this service. To this group of drivers the subject of psychosocial risks was investigated through the same surveys that were used to determine the current state in the following aspects: participation, implication, responsibility, formation, information, communication, time management, group cohesion, level of stress and mental load and psychological harassment (mobbing).

Finally, through this identification and evaluation, strategic proposals were proposed that could help prevent, mitigate or eliminate risks to what professional drivers in the sector are exposed to, as we remember that exposure to psychosocial risk factors present in the place Of work is a priority issue for occupational health and even more so in the interprovincial public transport sector of passengers than the negative effects that can cause traffic accidents that end in the death of many human beings.

Keywords: psychosocial risks, stress, mental load, traffic accidents.

1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad el tema de la salud laboral junto con los factores de riesgo psicosocial, han despertado un creciente interés tanto a nivel internacional con normas de Seguridad y Salud y a nivel nacional se ha empezado con exigir a las organizaciones conformen los Departamentos de Seguridad y Salud Ocupacional, así como Comités y Subcomités de Seguridad Ocupacional, todo con el objetivo de proteger al trabajador de los diferentes riesgos y consecuencias que podrían devenir de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los conductores del transporte público de pasajeros diariamente se encuentran expuestos a horarios extendidos, niveles de atención elevados, contacto con diferentes tipos de pasajeros, situaciones de violencia (robos, asaltos, etc.) entre otros; que frecuentemente pueden desembocar en actos de agresividad en el volante y poner en riesgo a las personas que transporta diariamente.

Este trabajo presenta los resultados de la identificación y evaluación de Riesgos Psicosociales efectuada al sector de transporte público interprovincial de la provincia de Cotopaxi, misma que ha sido efectuada mediante encuestas y analizando aspectos como: participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo, cohesión de grupo, nivel de estrés y carga mental y hostigamiento psicológico (mobbing).

Una vez evaluado los riesgos psicosociales se plantean propuestas de estrategias que probablemente una vez implementadas pueden prevenir, mitigar o eliminar estos riegos.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 “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, 2008, pág. 97).

Es así, que siendo la Seguridad y Salud Ocupacional un tema de relevancia para el país se han establecido diferentes instrumentos legales como: Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, y Acuerdos Ministeriales.

Los trabajadores del transporte público de pasajeros diariamente se encuentran expuestos a horarios extendidos, niveles de atención elevados, contacto con diferentes tipos de pasajeros, situaciones de violencia (robos, asaltos, etc.) entre otros; por lo cual es importante identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos constantemente a fin de evaluarlos y establecer estrategias que permitan su prevención, mitigación o eliminación.

La exposición a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional y más aún en el sector de transporte público interprovincial de pasajeros. Los efectos negativos que puede ocasionar la exposición a este tipo riesgos no solo afecta al trabajador, sino que más aún, podría afectar a las personas a las cuales se presta el servicio de movilización.

Según datos del Anuario de Transporte Ecuador INEC (2014):

> “Anualmente alrededor de 138.769 personas se transportan vía terrestre en el país, y solo en la ruta Latacunga- Quito se han transportado

> alrededor de 12.592 personas al año. Durante ese año (2014) en la provincia de Cotopaxi se han reportado 650 accidentes de tránsito de los cuales el 20% es por impericias e imprudencia del conductor, seguido por el 12% por exceso de velocidad y el 10% por embriaguez y droga entre las causas más relevantes" (p. 85).

Para el Comité Mixto OIT-0MS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan "las interacciones del medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo" (p.15).

En tal virtud, la presente investigación pretende identificar y evaluar los principales factores de riesgos psicosociales que evidencian mayor impacto a los trabajadores del transporte terrestre interprovincial en la provincia de Cotopaxi y que inciden en su desempeño laboral, a fin de proponer estrategias y medidas de intervención que contribuyan a la mejora de la condiciones de trabajo, además de contribuir con una línea base para el estudio de riesgos psicosociales en el sector del transporte terrestre.

Bajo el antecedente expuesto, parece imperativo responder a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral al que se ven expuestos los trabajadores del sector de transporte público interprovincial de pasajeros en la Provincia de Cotopaxi?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales en el sector de transporte terrestre público interprovincial en la provincia de Cotopaxi.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el sector de transporte público de pasajeros.
- Identificar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores que brindan el servicio de transporte interprovincial.
- Evaluar riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores que brindan el servicio de transporte interprovincial.
- Proponer estrategias de mitigación adecuadas para mejorar las condiciones laborales en los conductores.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se desarrollará en el sector de transporte terrestre interprovincial de pasajeros en la provincia de Cotopaxi, mismo que según datos de FENACOTIP (2015):

> "En el país existen un total de 174 empresas dedicadas al transporte público interprovincial de pasajeros de estas 138 son Cooperativas de Transporte y 36 Compañías de Transporte; de estas 138 cooperativas están registradas y reguladas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Cotopaxi ocupa el segundo lugar con el mayor número de cooperativas de transporte con 16, siendo superada únicamente por la provincia de Tungurahua que tiene 17 cooperativas registradas. A nivel nacional se tiene un parque automotor de 5.934 unidades de transporte de las cuales 469 prestan servicios en la provincia de Cotopaxi" (p.84).

A pesar de que la normativa ecuatoriana exige evaluar todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de una empresa, la realidad es que los llamados riesgos emergentes, entre los que se encuentran los riesgos psicosociales, suelen no evaluarse y si acaso se hace, se mencionan de manera superficial o lo que es lo mismo de forma deficiente. Es así, que, en otros países como España, en donde el tema de seguridad vial es relevante la Comisión

Nacional de Seguridad y Salud (2015) señaló que “el sector transporte por carretera presenta los índices más elevados de riesgos psicosociales con 33% en comparación con otros sectores” (p. 123).

En el Ecuador no existe un estudio profundo de riesgos y factores psicosociales que afectan al sector de transporte de pasajeros interprovincial, por lo cual, el desconocimiento de estos riesgos y factores evita evaluarlos y por ende que se tomen medidas preventivas y correctivas para minimizar, mitigar o eliminar los riesgos, poniendo evidencia la importancia de sector sujeto de estudio ya que no debemos olvidar que dicha labor inmiscuye el transporte de seres humanos.

Los principales beneficiarios de la presente investigación serán los trabajadores del sector de transporte interprovincial de la provincia de Cotopaxi, ya que permitirá evidenciar los mayores riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos y servirá para proponer estrategias y medidas de intervención que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de accidentes de tránsito.

2 MARCO TEÓRICO

A continuación, se detalla el marco teórico que sustentará la presente investigación:

2.1 BASE LEGAL

La legislación ecuatoriana ampara a los trabajadores ante cualquier tipo de riesgo que se presente en su lugar de trabajo y que desemboque en un accidente y enfermedad profesional, por lo que es importante realizar una breve revisión de la normativa vigente:

2.1.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

En el artículo 326 “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, 2008, pág. 97).

En el artículo 394 “El estado garantizará la libertad de transporte terrestre, aéreo, marítimo y fluvial dentro del territorio nacional, sin privilegios de ninguna naturaleza. La promoción del transporte público masivo y la adopción de una política diferenciada de transporte serán prioritarias. El estado regulará el transporte terrestre, aéreo y acuático y las actividades aeroportuarias y portuarias” (Asamblea Nacional, 2008).

2.1.2 REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DEL RIESGOS DEL TRABAJO C.D. 513

La reciente Resolución C.D. 513, emitida el 4 de Marzo del 2016 por el Consejo Directivo del I.E.S.S., contiene el nuevo Reglamento del SGRT - IESS quedando derogada la Resolución C.D. 390 del 10 de noviembre del 2011; también deroga el "Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo SART"

expedido en la Resolución C.D. 333 del 7 de octubre del 2010; así como también se deroga el Instructivo para aplicación del Reglamento para Auditorias de Riesgos del Trabajo-SART, expedido el 29 de julio del 2011; y queda sin efecto el aplicativo SGP.

Con estos cambios se considera liberar a las organizaciones de una enorme carga documental que se requería en el modelo de Sistema de Gestión y por lo tanto sería el gestor técnico de cada empresa o institución el que defina documentación necesaria como también el alcance de los elementos componentes de cada enfoque de gestión.

Cabe indicar que la Resolución C.D. 513, si bien deroga a la Resolución C.D. 390 y la Resolución C.D. 333; indica en su art. 55, que las empresas deben implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, haciendo énfasis en:

- Identificación de peligros y factores de riesgos.
- Medición de factores de riesgos.
- Evaluación de factores de riesgos.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

En detalle, la misma Resolución C.D. 513 en el apartado de 5.1.1 del Anexo A, indica los datos necesarios de un puesto de trabajo, para la investigación de accidentes o enfermedades ocupacionales:

- Factores de riesgos químicos.
- Factores de riesgos físicos.
- Factores de riesgos biológicos.
- Factores de riesgos ergonómicos.
- Factores de riesgos psicosociales.

- Protecciones colectivas.
- Equipos de protección personal.
- Herramientas, equipos y materiales con diseño estándar.
- Espacio para desenvolverse.
- Sistemas de advertencias.
- Orden y Limpieza.
- Otros.

Como puede entenderse, con el nuevo Reglamento SGRT que consta en la Resolución C.D. 513, sigue existiendo en Ecuador, la necesidad de que las empresas gestionen su funcionamiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que hoy se ha eliminado es la obligatoriedad de una carga documental predefinida y lo importante a resaltar es que en enero de cada año deben entregarse los informes de indicadores reactivos al SGRT.

2.1.3 CÓDIGO DE TRABAJO

En el artículo 42 de código de trabajo, se lo siguiente:

1. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
2. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.
3. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades

profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

2.1.4 LEY ORGÁNICA DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL.

En el artículo 1: “La presente ley tiene por objeto la organización, planificación, fomento, regulación modernización y control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, con el fin de proteger a las personas y bienes que se trasladan de un lugar a otro por la red vial del territorio ecuatoriano a las personas y lugares expuestos a las contingencias de dicho desplazamiento, contribuyendo al desarrollo socio- económico del país en aras de lograr el bienestar general de los ciudadanos” (Ministerio de Transporte y Obras Públicas, 2008).

En el artículo 52.- “El Estado garantizará la prestación del servicio de transporte público en forma colectiva y/o masiva de personas y bienes, dentro del territorio nacional, haciendo uso del parque automotor ecuatoriano y sujeto a una contraprestación económica” (Ministerio de Transporte y Obras Públicas, 2008).

En el artículo 68.- “El servicio de transporte público interprovincial es aquel que opera, bajo cualquier tipo, dentro de los límites del territorio nacional. La celebración de los contratos de operación será atribución de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y su Reglamento” (Ministerio de Transporte y Obras Públicas, 2008).

2.1.5 ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2015- ACUERDO PARA REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES DEL SECTOR DEL TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS Y DE CARGA, EN TODAS SUS MODALIDADES.

En el artículo 2, numeral 1) Tiempo de Trabajo: Se refiere al período que comprende el inicio hasta el final de una determinada operación de transporte terrestre de pasajeros y cumple sus funciones relacionada a la actividad que incluye:

a) El tiempo dedicado directamente a la conducción.
b) Tiempos de espera de carga, descarga y despacho.
c) Períodos de espera por congestion vehicularm accidentes en las rutas o actividades de tipo administrativo vinculadas con la actividad.

En el artículo 2, numeral 2) Períodos de disponibilidad: Se refiere a los periodos de pausa o descanso, el trabajador deberá conocer con antelación estos período y su previsible duración antes de la salida a su viaje. Lo recomendable es cada dos horas de conducción realizar pausas y descansar.

Se establece que el trabajador en ningún caso puede manejar más de cinco horas continuas, por lo cual después de las cuales debe tener un descanso cuya duración mínima debe ser de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tiene derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima es de 24 minutos por hora conducida.

2.2 ANÁLISIS DE LOS RIESGOS EN EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Una característica del ser humano, desde la prehistoria y por su instinto de conservación propio y su temor a lesionarse, siguen siendo parte importante de su existir en la actualidad, por lo que la prevención de accidentes se practicaba, aún en las civilizaciones más remotas, tales esfuerzos, eran de carácter personal y defensivo.

La verdadera necesidad de la seguridad organizada se hizo latente con la Revolución Industrial, ya que vino acompañada de condiciones de trabajo

inadecuadas y totalmente inseguras, ocasionando muertes por accidentes profesionales y mutilaciones con mucha frecuencia.

2.2.1 GESTIÓN DE RIESGOS

Según Chinchilla & Ryan (2008) riesgo se define como “la combinación de la probabilidad y de sus consecuencias que podrían derivarse de la materialización de un peligro”(p.24).

Por lo que peligro es definido como “aquella fuente o situación con capacidad de producir daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o a una combinación de ello” (Chinchilla & Ryan, 2008, p. 24).

Por lo general ambas palabras son muy comunes al momento de asociar circunstancias desagradables para los seres humanos, sin embargo, el peligro está presente en nuestra vida diaria, tanto en el lugar de trabajo, en la casa, practicando algún deporte, etc., mientras que el riesgo en cambio es el resultado de no tomar las medidas necesarias para minimizar ese peligro y se cristalice en terribles situaciones como accidentes e incidentes.

2.2.1.1 Accidente de trabajo y accidente de tránsito

En todas las actividades que realiza el ser humano están latentes los peligros que pueden concretarse en riesgos que afecten su salud, y esto aplicado al sector en mención se llama accidente de tránsito.

Tabla 1- Definiciones de accidente y accidente de tránsito

ACCIDENTE	ACCIDENTE DE TRÁNSITO
Accidente de Trabajo: Suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causa: a) lesiones profesionales mortales;	Según la Ley de Tránsito en artículo 34 “es el suceso imprevisto producido por la participación de un vehículo o más en las vías o carreteras y que

b) lesiones profesionales no mortales. Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. Accidente de trayecto: Es aquel que ocurre en el camino que debe recorrer el trabajador entre el lugar de trabajo y: a) su residencial principal o secundaria; b) el lugar en el que suele tomar sus comidas; o c) el lugar en el que suele cobrar su remuneración, y es causa de defunción o de lesiones corporales que conlleven pérdida de tiempo de trabajo.	ocasiona daños materiales o lesiones a personas y hasta la muerte de las mismas".

(OIT, 2002)

2.2.1.2 Causas de los accidentes, actos y condiciones inseguras/ sub. estándar

Es importante mencionar que no todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente, así como no todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

Tabla 2- Causas de los Accidentes

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES	
Origen humano (acción insegura / acciones sub-estándar)	Definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.
Origen ambiental (condición insegura / condición sub- estándar):	Definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

(Linares Díaz, 2014)

2.2.2 CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

En casi todos los lugares de trabajo se puede hallar un número considerable de riesgos por lo que es importante identificarlos, evaluarlos y controlarlos y estos se los puede clasificar de la siguiente manera:

Tabla 3- Clasificación de los Riesgos Laborales

TIPO DE RIESGO	TIPOS DE FACTORES	POSIBLES CONSECUENCIAS
RIESGOS QUÍMICO: Riesgo asociado a la producción, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas**.**	Líquidos, polvos, humos, nieblas, gases, vapores.	Intoxicaciones enfermedades crónicas: respiratorias, dermatitis. enfermedades del sistema nervioso enfermedades crónicas canceres, muerte
RIESGOS BIOLÓGICO: Son los agentes y materiales potencialmente transmisibles, para los humanos, animales y otras formas de vida.	Parásitos, gusanos, bacterias, virus, hongos, protozoos.	Hepatitis, sida, zoonosis, tuberculosis, parasitosis, carbunco, fiebre, tétanos, otras infecciones e inclusive la muerte.
RIESGOS FÍSICO: Probabilidad que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos, que atente con la integridad física de un individuo.	Ruido, presión, vibraciones, temperatura, ventilación, iluminación, radiaciones, eléctricos.	Pérdida de audición, trastorno del sueño, irritabilidad, cansancio, fatiga, deshidratación, dolor de cabeza, alucinación, vértigo, desmayo, hipotermia, quemaduras, muerte etc.
RIESGOS MECÁNICO:	Cizallamiento o corte,	Golpes, cortes, Lesiones

Conjunto de factores que pueden dar lugar a lesiones por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos.	proyecciones, eléctricos, Enganche, Impacto, Perforación, Abrasión, Herramientas en movimiento, Caída en altura, Pérdida de equilibrio, Objetos punzantes, Impactos de artículos que caen	oculares, Esguinces, Rupturas, atrapamientos o arrastres, aplastamiento y otras afecciones físicas, muerte.
RIESGOS ERGONÓMICO: El esfuerzo que el trabajador tiene que realizar para desarrollar la actividad laboral se denomina "carga de trabajo". Cuando la carga de trabajo sobrepasa la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas y fatiga.	Posturas forzadas, trabajos o actividades de movimientos repetitivos, manipulación de cargas, condiciones del puesto de trabajo, pantallas de visualización, las reflexiones, el gasto calórico.	Molestias y lesiones musculares, Trastornos circulatorios, Incomodidad, Alteraciones visuales, Fatiga visual, Incomodidad y malestar etc.
RIESGOS PSICOSOCIAL: Es un hecho, situaciones y estados de la organización que poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador	El estrés, violencia, acoso laboral, Acoso sexual, Inseguridad contractual, burnout o desgaste profesional, entre otros.	Ansiedad, Depresión, Hipertensión arterial, Colon irritable, Infarto del miocardio, subida del colesterol, alteración ritmo cardiaco, dolores de cabeza, estrés, fatiga mental, ansiedad, suicidio, muerte, entre otras.

(Azcuénaga, 2004)

2.3 RIESGOS PSICOSOCIALES

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan “las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo” (p.15).

Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001):

> “Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor”(p.32).

La exposición a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional y más aún en el sector de transporte público interprovincial de pasajeros. Los efectos negativos que puede ocasionar la exposición a este tipo riesgos no solo afecta al trabajador, sino que más aún, podría afectar a las personas a las cuales se presta el servicio de movilización.

2.3.1 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Según Chinchilla & Ryan (2008) los factores psicosociales “son condiciones adversas que están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes

inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador" (p.74).

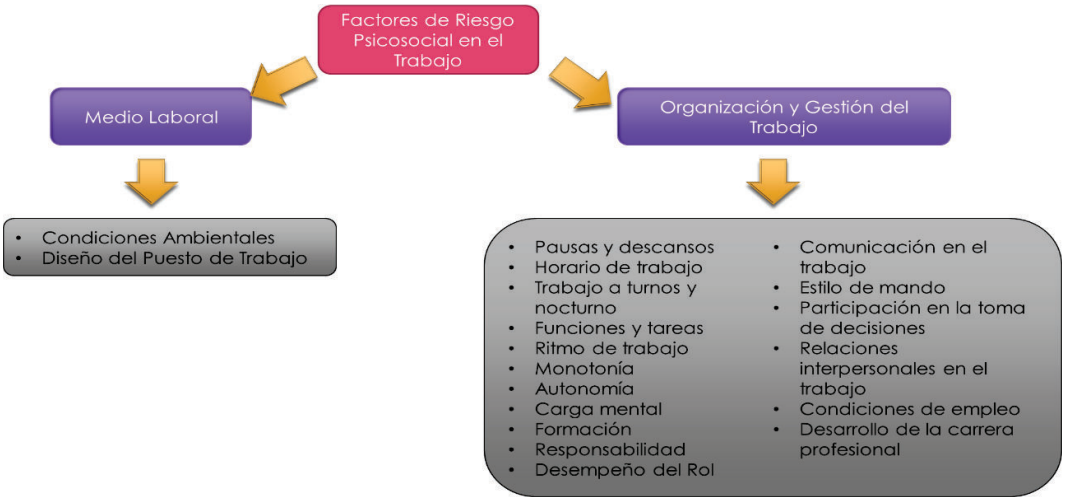


Figura 1 – Factores de Riesgos Psicosociales
(Chinchilla & Ryan, 2008)

Tabla 4- Factores de los Riesgos Psicosociales

FACTORES	DESCRIPCIÓN
Condiciones Ambientales	Agentes físicos (temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.) Agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) Agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y parásitos)
Diseño del Puesto de Trabajo	Se refiere a la adaptación de las características corporales del trabajador con la ergonomía del puesto de trabajo, evaluando la posición durante el trabajo, el equipo de trabajo,

	el mobiliario, la presentación de la información (complejidad del sistema informático, documentos, definición de pantallas, etc.), los planos y alcance (elementos que normalmente utiliza el trabajador por contacto visual o directo con manos y pies) y el espacio de trabajo.
Pausas y descansos	La jornada de trabajo excesiva produce fatiga física y fatiga mental, lo que está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso y esto a su vez dificulta la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado
Horario de trabajo	El horario flexible favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y ofrece al trabajador cierto grado de autonomía temporal en el trabajo, lo que contribuye a la satisfacción laboral.
Trabajo a turnos y nocturno	El trabajo a turnos exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.
Funciones y tareas	Un puesto de trabajo con contenido es

	aquel que está dotado de funciones y tareas adecuadas, y que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo.
Ritmo de trabajo	Tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por los plazos ajustados, exigencia de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, competitividad entre compañeros, cantidad de trabajo a realizar, etc.
Monotonía	En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad.
Autonomía	Grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Es decir, tiene autonomía, es decir que el trabajador puede tener la iniciativa para organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas.
Carga mental	“La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral” (Instituto Nacional de

	Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2001). - La sobrecarga cuantitativa - La sobrecarga cualitativa - La infracarga o subcarga cuantitativa - La infracarga o subcarga cualitativa
Formación	Para llevar a cabo correctamente cualquier tarea es necesario un nivel de formación previo, y con frecuencia un tiempo de aprendizaje en el puesto de trabajo.
Responsabilidad	La descompensación entre la responsabilidad sobre los posibles errores y el nivel de control del trabajo puede determinar la aparición de diversas alteraciones en el trabajador si éste no se encuentra suficientemente cualificado para realizarla.
Desempeño de rol	El rol es el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición. a. Sobrecarga de rol b. Ambigüedad de rol c. Conflicto de rol
Comunicación en el trabajo	En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos hasta las expresiones casuales entre los compañeros. a. Comunicación formal. - sirve para orientar los comportamientos hacía los principios, las normas y las metas de la

	organización - El canal vertical ascendente - El canal vertical descendente - El canal horizontal b. Comunicación informal. - favorece el desarrollo de la actividad profesional a través de los contactos entre compañeros, y sirve de apoyo socio-afectivo y de válvula de escape a quejas interpersonales, conflictos y frustraciones en el trabajo.
Estilo de mando	Las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral. a. Estilo autoritario o autocrático b. Estilo paternalista c. Estilo pasivo (dejar hacer) d. Estilo democrático o participativo
Participación en la toma de decisiones	La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización es un factor causante de insatisfacción laboral.
Relaciones interpersonales en el trabajo	Las relaciones interpersonales en el trabajo individuales y grupales generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial.
Condiciones de empleo	La inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional que puede causar ansiedad

	al trabajador, por lo que, los trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo.
Desarrollo de la carrera profesional	El contrato psicológico es un conjunto de expectativas y percepciones individuales que el trabajador tiene acerca de los términos de intercambio recíproco en el marco de una relación con un socio o empleador.

Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2001)

2.3.2 CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos mantienen un equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en el trabajador, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud; sin embargo, si no tenemos estos factores las consecuencias pueden ser fatales.

Dentro de la consecuencia de los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de sector de estudio son los siguientes:

Estrés Laboral: Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (2015) lo define:

> "El estrés en el trabajo es una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés es un desequilibrio percibido entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas

condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas."

Fatiga: Es la sensación de cansancio extremo, agotamiento o debilidad que puede hacer que las tareas cotidianas se tornen más difíciles manifiesta a través de un grupo de síntomas debilitantes, que usualmente incluyen somnolencia, reducción de la capacidad de rendimiento físico y mental, animo deprimido y pérdida de la motivación.

La fatiga es especialmente relevante para los conductores profesionales y depende de factores como sobrecarga física como la postura prolongada de manejo y sobrecarga mental ya que requiere estar alerta o con atención constante en la ruta, además la mayoría de conductores realizan jornadas prolongadas, muchas de ellas en horario nocturno, sometidos a periodos de descanso irregulares, sedentarismo, hábitos alimenticios condicionados por la movilidad de su actividad y situaciones de estrés provocadas por la necesidad de cumplir los horarios establecidos.

Síndrome de Burnot: La definición de síndrome de burnout más consolidada es la Maslach & Jackson (1981) quienes consideran que "es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo".

Este síndrome es más común en los profesionales que trabajan directamente con personas ya que están expuestas a continuas y repetidas presiones emocionales asociadas con un compromiso intenso con los usuarios.

Mobbing: En su forma más general se refiere al fenómeno que consiste en agredir y hostigar de modo verbal o físico al trabajador.

Para Zapf y Leymann (1996) el concepto de mobbing incluye conductas como "humillaciones, no ofrecer tareas a realizar, aislamiento social, amenazas verbales, maltratato físico, difundir rumores o hacer chistes de la vida privada".

Enfermedad Profesional: "Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral" (OIT, 2002).
Las enfermedades más comunes en los conductores son las siguientes: hipertensión, obesidad, tabaquismo, escoliosis, daños severos en la columna vertebral, daños al aparato digestivo, sordera, problemas de sueño, entre otras.

Accidentes de Tránsito: Según la Ley de Tránsito en artículo 34 "es el suceso imprevisto producido por la participación de un vehículo o más en las vías o carreteras y que ocasiona daños materiales o lesiones a personas y hasta la muerte de las mismas".

Según datos del Anuario de Transporte Ecuador INEC (2014): "anualmente alrededor de 138.769 personas se transportan vía terrestre en el país, y durante ese año (2014) en el Ecuador se han registrado 38.658 accidentes de tránsito"

2.4 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La evaluación de los riesgos psicosociales como lo indica Laurell (1991):

> "Es un proceso para estimar la magnitud de riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse; esto mediante el análisis de los factores de riesgo, resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de los cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos".

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales tiene como objetivos tomar medidas de control inmediatas a los riesgos que se los consideren altamente peligrosos para la integridad física del trabajador.

2.4.1 MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para evaluar los riesgos psicosociales existen varios métodos de evaluación que plantean procedimientos concretos para ejecutar la medición de los mismos, sin embargo, básicamente todos los métodos realizan las siguientes fases:

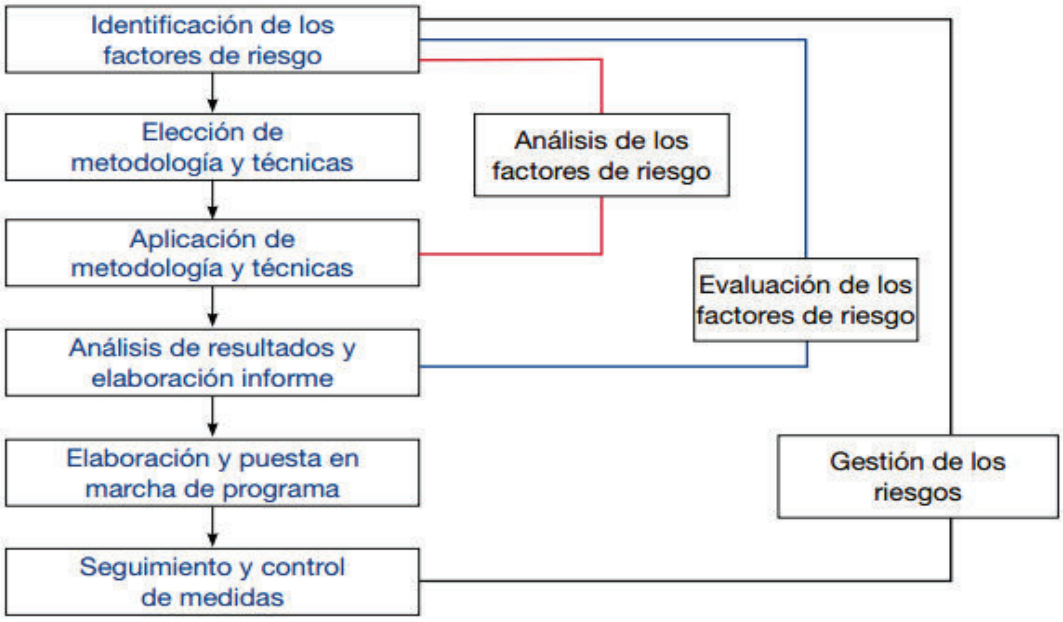


Figura 2 – Fases de la evaluación de riesgos
(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015)

2.4.1.1 Método Navarro

Este método fue desarrollado por el Instituto Navarro de Salud Laboral y tiene por objetivo a través de un cuestionario tener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo psicosocial, básicamente este método pretende:

a) Evaluar el estado actual de organización en materia de riesgos psicosociales.
b) Identificar situaciones de riesgo en áreas como: Participación, formación, información, comunicación, gestión del tiempo, cohesión de grupo.
c) Aportar una serie de medidas preventivas, supeditadas a una evaluación más exhaustiva.

2.4.1.1.1 Descripción de las variables según el método Navarro

Tabla 5- Variables según el método Navarro

VARIABLE	DESCRIPCIÓN
Participación, Implicación, responsabilidad	Trata de especificar el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su trabajo.
Formación, información, comunicación	Se refiere al grado de interés que la organización demuestra por sus trabajadores, así como las funciones y atribuciones de puesto que desempeña y el nivel de comunicación que existe entre la organización y el trabajador.
Gestión del Tiempo	Determina el ritmo de trabajo en la jornada laboral, así como las pausas, el descanso obligatorio (vacaciones), etc.
Cohesión de Grupo	Se refiere a las relaciones que surgen entre los miembros de la organización.

(Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002)

2.4.1.2 Método de Seguridad y Prevención (SYP)

Este método fue desarrollado por técnicos prevencioncitas del Departamento de Treball y del Servei Català de Trànsit, con el objetivo de:

- Identificar y valorar los riesgos del conductor profesional de vehículos de transporte para planificar las actuaciones preventivas con el fin de corregirlos y mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo
- Potenciar la formación del conductor profesional sobre los riesgos existentes en su lugar de trabajo y darles los recursos necesarios para que velen por su propia seguridad y salud, con el cumplimiento de las medidas de prevención y protección.

Según el Roche & Marshal (2009) “el método fue diseñado para los riesgos del conductor profesional del transporte por carretera; incluye viajeros, mercancías y mercancías peligrosas”(p.10).

2.4.1.2.1 Fases del método SYP

El método SYP incluye 3 fase de análisis para evaluar los riesgos psicosociales que son:

- Fase1: Detección de los factores de riesgos
- Fase2: Evaluación y valoración de los riesgos
- Fase3: Planificación de la actividad preventiva.

2.4.1.2.2 Descripción áreas de análisis según el método SYP

El método contempla el análisis del lugar de trabajo desde las cinco disciplinas de actuación preventiva:

- Ergonomía
- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Psicosociología aplicada
- Medicina del trabajo

En tal virtud se considera nueve áreas de análisis para evaluar los riesgos psicosociales como son:

Tabla 6- Áreas de análisis según el método SYP

Áreas de análisis		
1. Gestión Preventiva	2. Factores temporales	3. Factores de estrés laboral
4. Vigilancia de la salud	5. Carga mental	6. Carga física
7. Entorno físico	8. Condiciones de seguridad	9. Otros Riesgos

(Roche & Servei, 2009)

2.4.2 MODELO DE REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE

La econometría es la disciplina que nos ayudará con el planteamiento de pronósticos, básicamente lo que utilizaremos es el análisis de regresión con dos variables con una variable dependiente y una variable independiente, que será el comportamiento histórico de la producción o la cantidad de material.

Para Gujarati & Porter (2010):

> Si el modelo elegido no refuta la hipótesis o la teoría en consideración, servirá para predecir el(los) valor(es) futuro(s) de la variable dependiente Y, o de pronóstico, con base en el (los) valor(es) futuro(s) conocido(s) o esperado(s) de la variable explicativa, o predictora, X. (p. 8)

La interpretación moderna de regresión para Gujarati & Porter (2010):

> El análisis de regresión trata del estudio de la dependencia de una variable (variable dependiente) respecto de una o más variables (variables explicativas) con el objetivo de estimar o predecir la media o valor promedio poblacional de la primera en términos de los valores conocidos o fijos (en muestras repetidas) de las segundas. (p.15)

A pesar de que el análisis de regresión tiene que ver con la dependencia de una variable respecto a otra no implica necesariamente causalidad. En palabras de Kendall & Stuart (1961) “Una relación estadística, por más fuerte que sea, nunca podrá establecer una conexión causal: nuestras ideas de causalidad deben provenir de estadísticas externas y, en último término, de una u otra teoría” (p. 279). Según Gujarati & Porter (2010) “desde un punto de vista geométrico, una curva de regresión poblacional es tan solo el lugar geométrico de las medias condicionales de la variable dependiente para los valores fijos de la variable explicativa” (p. 36)

De la anterior explicación queda claro que la media condicional es función de X, entonces si planteamos una ecuación tenemos:

$$E(Y|X_i) = f(X_i) \tag{1}$$

Para Gujarati & Porter (2010) como primera aproximación podemos suponer que FRP es una función lineal del tipo:

$$E(Y|X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i \tag{2}$$

Donde β_1 y β_2 son los parámetros de la regresión, se conocen también como coeficientes de intersección y de pendiente. Al modelo de la ecuación 2 hay que añadirle el término de perturbación estocástica, que para Gujarati & Porter (2010) se expresa como:

$$u_i = Y_i - E(Y|X_i) \tag{3}$$

Es decir, el error estocástico del modelo es igual al valor de Y menos la esperanza de Y respecto a X. El término de error podríamos decir entonces es la diferencia entre el valor real y el valor esperado. Para resumir, incluimos el término de perturbación en el modelo:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_i + u_i \quad (4)$$

2.4.2.1 Métodos de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)

El método de mínimos cuadrados ordinarios se atribuye a Carl Friederich Gauss, matemático alemán. Para Lind & Marchal & Wathen (2008) el principio de mínimos cuadrados "determina una ecuación de regresión al minimizar la suma de los cuadrados de las distancias verticales entres los valores reales de y los valores pronosticados de Y" (p. 471).

Éste método es el más utilizado para el análisis de regresión. "El principio o método de mínimos cuadrados elige β_1 y β_2 de manera que, para una muestra o conjunto de datos determinados, $\sum \hat{u}_i^2$ es la más pequeña posible." (Gujarati & Porter, 2010, p.57). El proceso de cálculo genera las siguientes ecuaciones para estimar β_1 y β_2:

$$\widehat{\beta_1} = \bar{Y} - \widehat{\beta_2}\bar{X} \quad (5)$$

$$\widehat{\beta_2} = \frac{\sum x_i y_i}{\sum x_i^2} \quad (6)$$

Gujarati & Porter (2010) resumen las propiedades estadísticas de los estimadores MCO:

- Los estimadores de MCO se expresan únicamente en términos de las cantidades observables. Por consiguiente se calculan con facilidad.

- Son estimadores puntuales: dada la muestra, cada estimador proporciona un solo valor del parámetro poblacional pertinente.

- Una vez obtenidos los estimadores de MCO de los datos de la muestra, se obtiene sin problemas la línea de regresión.

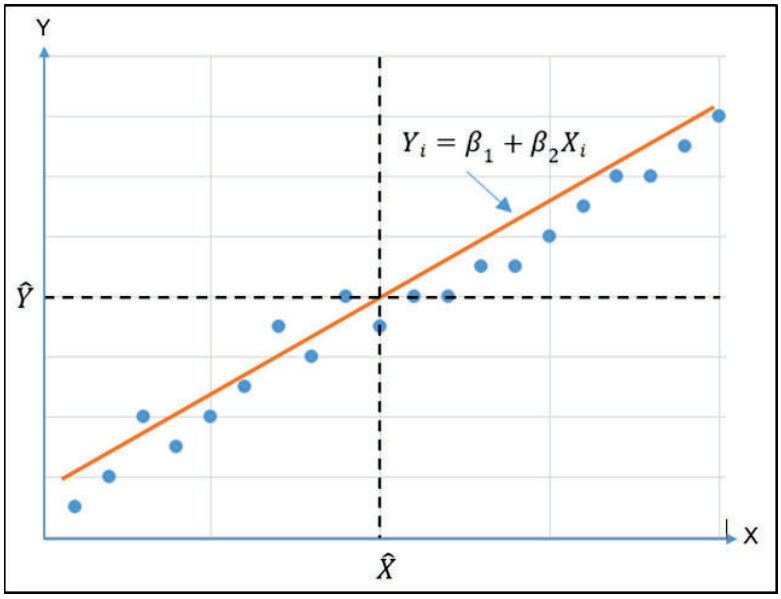


Figura 3 - Diagrama que muestra cómo la línea de regresión muestral pasa a través de los valores de las medias muestrales de Y y X
(Gujarati & Portes, 2010, p. 59)

La regresión lineal trabaja sobre suposiciones, que como indica Lind & Marchal & Wathen (2008) son necesarias de conocer para una apropiada aplicación de la regresión:

- Para cada variable de X, existen valores Y correspondientes. Estos valores Y siguen la distribución normal.

- Las medias de estas distribuciones normales se encuentran en la recta de regresión.

- Todas las desviaciones estándar de estas distribuciones normales son iguales. El mejor estimado de esta desviación estándar común es el error estándar del estimado.

- Los valores Y son estadísticamente independientes.

Para Lind & Marchal & Wathen (2008) "es necesaria una medida para describir cuán preciso es el pronóstico de Y con base en X, o a la inversa, qué tan inexacta puede ser la estimación. Esta medida se denomina error estándar de estimación" (p. 478)

El error estándar cuanta para Lind & Marchal & Wathen (2008) con la siguiente fórmula:

$$S_{y.x} = \sqrt{\frac{\sum(Y-\hat{Y})^2}{n-2}} \qquad (7)$$

Si $S_{y.x}$ es pequeño significa que los datos están relativamente cercanos a la recta de regresión, y la ecuación sirve para predecir Y con poco error. Por el contrario, si el estimador del error es grande significa que los datos están muy dispersos con relación a la recta de regresión. "No es más que la desviación estándar de los valores Y alrededor de la línea de regresión estimada, la cual suele servir como medida para resumir la bondad de ajuste de dicha línea" (Gujarati & Porter, 2010, p.70).

Así mismo es importante considerar el coeficiente de determinación que para Lind & Marchal & Wathen (2008) "mide el porcentaje de la variación en Y que se explica por la variación en X" (p. 489), o también podemos decir que "es una medida comprendida que dice cuán bien se ajusta la línea de regresión muestral a los datos" (Gujarati & Porter, 2010, p.73).Los términos necesarios para su cálculo se determinan como sigue:

$$SSR = \sum\left(\hat{Y} - \bar{Y}\right)^2 \qquad (8)$$

$$SSE = \sum\left(Y - \hat{Y}\right)^2 \quad (9)$$

$$SS\ Total = \sum(Y - \bar{Y})^2 \quad (10)$$

Finalmente, el cálculo del coeficiente de determinación se obtiene de manera directa mediante la utilización de los términos anteriores:

$$r^2 = \frac{SSR}{SS\ Total} = 1 - \frac{SSE}{SS\ Total} \quad (11)$$

Lind & Marchal & Wathen (2008) al respecto mencionan que este término “es la proporción de la variación en Y explicada por la variable independiente X” (p. 490).

Gujarati & Porter (2010) expresan que:

> La cantidad r^2 así definida se conoce como coeficiente de determinación (muestral), y es la medida más común de bondad de ajuste de una línea de regresión. Verbalmente, r^2 mide la proporción o el porcentaje de la variación total en Y explicada por el modelo de regresión. (p. 75)

3 METODOLOGÍA

El presente estudio de investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, puesto que la recolección de datos y análisis estadístico serán a través de la aplicación de encuestas, con la finalidad de interpretar las variables de la investigación que determinan los comportamientos de los trabajadores del sector de transporte público interprovincial de pasajeros con respectos a los factores psicosociales. Se utilizará esta herramienta de recolección ya que permitirá la obtención de la información sobre los riesgos y problemas en el trabajo de una forma más discreta, sin que los trabajadores se sientan expuestos a mencionar los problemas, o puedan considerar se les pueda perjudicar, sancionar o incluso despedir.

Para realizar la construcción de las encuestas se analizarán los diferentes tipos de métodos de identificación y evaluación de riesgos psicosociales entre ellos: Método Navarro, Método Seguridad y Prevención (SYP), a fin de identificar el mejor o poder realizar una combinación de los mismos para adaptarlo a la realidad ecuatoriana y del sector de estudio.

El alcance de la investigación será tipo descriptivo y exploratorio. Es descriptivo ya que según Hernandez, Férnandez, & Baptista (2006 “busca detallar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un estudio” (p. 80).

Este tipo de investigación permite caracterizar un objeto de estudio o situación concreta, a la vez que ofrece la posibilidad de señalar sus propiedades y permite ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo exploratorio. Y es de tipo exploratoria ya que se indaga en un tema que no sido estudiado en sector de transporte público de pasajeros y servirá de base para futuras investigaciones.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental transeccional ya que se va a describir la situación actual respecto a los riesgos psicosociales de los trabajadores que brindan el servicio de transporte interprovincial en la provincia

de Cotopaxi, más no se va a realizar comparaciones de años anteriores porque no se cuenta con información respecto a este sector.

3.1 HIPÓTESIS

El índice riesgos psicosociales en el sector de transporte terrestre de pasajeros interprovincial es elevado.

3.2 MUESTRA

La muestra se la calcula tomando como base la población de 469 unidades de transporte que prestan servicios en la provincia de Cotopaxi, aún 95% de nivel de confianza con un margen de error E= 0.10 %.

De acuerdo Lind, Marchal, & Wathen (2008, p. 97) se “acostumbra elegir el nivel 0,05 para proyectos de investigación relacionados con consumidores; el nivel 0,01 en relación con el control de calidad y 0,10 para las encuestas”.

$$n = \frac{Z^2 p \bullet q \bullet N}{Ne^2 + Z^2 p \bullet q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2\ (0.5) * (0.5) * (469)}{(0.1)^2 * (469 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = 80\ personas$$

La encuesta fue validada por personal de la Cooperativa de Transportes Interprovincial Iliniza entre ellos los señores: Pacífico Valenzuela, Neris Herrera, Miguel Yugsi y el presidente de vigilancia Sr. Washington Armas mismos que llevan como conductores profesionales más de 15 años, y adicionalmente por el experto en seguridad y salud Ing. Fausto Sarrade docente de la Facultad de

Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional quienes aportaron con sus criterios y recomendaciones.

Posteriormente, se realizó una prueba piloto a 6 conductores escogidas al azar en las Cooperativas: Ciro, Iliniza, Cotopaxi y Latacunga, que representan el 7,50% de la muestra, ya que no existe un criterio en consenso para determinar el tamaño de la prueba piloto de acuerdo con diferentes autores de metodología de la investigación.

Los datos fueron obtenidos entre los del 07 de abril del 2017 al 21 de abril del 2017 a los conductores profesionales de la provincia de Cotopaxi en el terminal terrestre de la ciudad de Latacunga y adicionalmente en la sede de la Cooperativa de Transporte Interprovincial “Iliniza”, misma que se realizó en la parroquia de Toacazo.

3.3 HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Conforme lo expresado por Silvestrini (2008), las fuentes de información son todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia, los mismos que se dividen en tres tipos: primarias, secundarias y terciarias.

Para la realización del proyecto se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- Fuentes de Información primaria
- Fuentes de Información secundaria

Para recolectar la información primaria se aplicaron encuestas a los conductores profesionales de la provincia de Cotopaxi del sector del transporte público interprovincial. Las encuestas aplicadas fueron de tipo personal ya que para poder realizarlas fue necesario acudir al terminal terrestre de ciudad de Latacunga y en la sede de la Cooperativa de Transporte Interprovincial “Iliniza”, misma que se

realizó en la parroquia de Toacazo, donde se les proporciono las encuestas de manera física.

Según Laurell (1991):

> La encuesta personal permite obtener la información mediante un coloquio directo y personal entre entrevistador y entrevistado. Normalmente, la encuesta personal se realiza con un cuestionario en formato papel y es el entrevistador quien plantea directamente las preguntas al entrevistado y cumplimenta el cuestionario con las respuestas proporcionadas.

Este instrumento de investigación fue aplicado a los conductores profesionales de la provincia de Cotopaxi del sector del transporte terrestre público interprovincial danto énfasis en las Cooperativa: Ciro, Iliniza, Cotopaxi y Latacunga para obtener información acerca:

- Perfil sociodemográfico del conductor.
- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos.

Para esta herramienta se han estructurado varios tipos de preguntas cerradas, las cuales ayudaron a identificar y evaluar los factores psicosociales que afectan al sector de transporte de pasajeros interprovincial, además se planteó una breve encuesta para conocer el perfil sociodemográfico del sector.

Los aspectos que se presentó en la encuesta son los siguientes:

Tabla 7- Aspectos de la encuesta

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES
• Edad • Estado Civil	• Participación, implicación, responsabilidad

• Nivel de Escolaridad • Uso del tiempo libre • Nivel de ingresos • Conductor contratado/ dueño • Tiene contrato laboral • Año del vehículo.	• Formación, información, comunicación • Gestión del tiempo • Cohesión de grupo • Carga mental y nivel de estrés • Hostigamiento • Psicológico (mobbing)

La escala que se utilizó para la mayoría de las preguntas fue la escala planteada por el método navarro mismas que servirán de acuerdo a la respuesta que proporcione le conductor obtener resultados en una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar el estado de las cooperativas respecto a estos seis factores.

El diseño de la encuesta que fue aplicada a los conductores profesionales de la provincia de Cotopaxi del sector del transporte terrestre público interprovincial la cual podemos encontrar en el ANEXO A– Encuestas aplicadas para determinar el perfil sociodemográfico y ANEXO B- Encuestas aplicadas para determinar los riesgos psicosociales.

Finalmente, para obtener información de la situación del sector de transporte terrestre interprovincial se tuvo un acercamiento con el sr. Abel Echeverría presidente de FENACOTIP, mismo que nos proporcionó información valiosa para la investigación.

3.4 PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION Y TECNICA DE ANALISIS DE LA INFORMACION

La encuesta fue aplicada a conductores profesionales de la Provincia de Cotopaxi del sector del transporte terrestre público interprovincial en algunos casos en sus sedes administrativas como la Cooperativa de Transportes Interprovincial

“ILINIZA”, “COTOPAXI”, “CIRO”, “LATACUNGA”, previa la autorización de las gerencias, adicionalmente se realizó en el terminal terrestre de la ciudad de Latacunga de acuerdo con la siguiente distribución:

- Iliniza: 26 encuestas
- Cotopaxi: 18 encuestas
- Ciro: 15 encuestas
- Latacunga: 21 encuestas

La encuesta se la aplicó de manera personal misma que fue ejecutada del 07 de abril del 2017 al 21 de abril del 2017.

El apoyo de herramientas informáticas permitió consignar las respuestas de los encuestados con sencillez y orden, así como también permitió procesar y tabular los datos con seguridad y facilidad utilizando tablas dinámicas de Excel.

3.4.1 MÉTODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOSCIALES

Para realizar la construcción de las encuestas se analizarán los diferentes tipos de métodos de identificación y evaluación de riesgos psicosociales entre ellos: Método Navarro, Método Seguridad y Prevención (SYP), a fin de identificar el mejor o poder realizar una combinación de los mismos para adaptarlo a la realidad ecuatoriana y del sector de estudio.

Además, la investigación tomó en cuenta las fases de evaluación de un riesgo mismas que de manera general son:

Fase 1: Identificación de los factores de riesgo psicosocial
Fase 2: Evaluación de los factores de riesgo psicosocial
Fase 3: Proponer estrategias de mitigación adecuadas para mejorar las condiciones laborales en los conductores.

3.4.1.1 Fase I: Identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante la matriz IPERC

El objeto de esta fase es la detección de los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo que se analiza en función de las tareas que desarrolla el conductor.

La mecánica para detectar los factores de riesgo se basa en una plantilla compuesta por seis áreas de análisis que engloben los diversos factores de riesgo del conductor profesional.

A continuación, se detalla los factores psicosociales que tomaron en cuenta en la encuesta y evaluación:

Tabla 8- Factores Psicosociales

RIESGOS PSICOSOCIALES			
ACTIVIDAD	**FACTORES**	**POSIBLES RIEGOS**	**FACTOR DE RIESGO**
CONDUCIR UN BUS TRANSPORTE PÚBLICO	Alta carga horaria	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, problemas gastrointestinales, obesidad.	Psicosociales
	Trabajo a presión	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, Infarto del miocardio, subida del colesterol, alteración ritmo cardiaco, dolores de cabeza, hipertensión, tabaquismo, escoliosis,	Psicosociales
	Trabajos nocturnos y de madrugada	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad.	Psicosociales
	Turnos rotativos	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Alta responsabilidad	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Sobrecarga mental	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, dolores de cabeza, hipertensión.	Psicosociales
	Minuciosidad de la tarea	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, problemas visuales	Psicosociales
	Trabajo monótono y repetitivo	Desconcentración, desmotivación, lumbalgias	Psicosociales
	Inestabilidad en el empleo	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Inadecuada supervisión	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Relaciones interpersonales deterioradas	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Desmotivación e insatisfacción laboral	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Desarraigo familiar	Depresión, falta de motivación	Psicosociales

	Mala postura al momento de conducir	Lumbalgias daños severos en la columna vertebral, daños al aparato digestivo, sordera, problemas de sueño, entre otras.	Psicosociales
	Mal estado de las herramientas de trabajo	Accidente de tránsito, sordera.	Psicosociales
	Clima laboral	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Robos, asaltos, en unidad de transporte	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, muerte, heridas graves	Psicosociales
	Conflictos frecuentes con los usuarios del servicio y vendedores	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Uso de medicamentos al momento de conducir	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, ansiedad.	Psicosociales

(Rubio Romero, 2004)

En base a los factores proporcionados por el Método Navarro se procedió a la identificación de los riesgos.

3.4.1.1.1 Estimación del Riesgo

Para cada uno de los factores identificados se deberá estimar los riesgos, determinando la Severidad del daño (Consecuencias) y la Probabilidad de que ocurra el daño.

Para lo cual se tomará en cuenta la siguiente tabla:

1. Probabilidad

Tabla 9- Estimación de Riesgo para la matriz IPER

Clasificación	Probabilidad de ocurrencia	Puntaje
BAJA	El incidente potencial se ha presentado una vez o nunca en el área, en el período de un año.	3
MEDIA	El incidente potencial se ha presentado 2 a 11 veces en el área, en el período de un año.	5
ALTA	El incidente potencial se ha presentado 12 o más veces en el área, en el período de un año.	9

(Rubio Romero, 2004)

2. *Severidad*

Tabla 10- Severidad de Riesgo para la matriz IPER

Clasificación	Severidad o Gravedad	Puntaje
LIGERAMENTE DAÑINO	Derivados del Ambiente de trabajo: Disconfort térmico, espacio, iluminación.	4
DAÑINO	Derivados de la Tarea: Trabajo repetitivo o en cadena, monotonía, altos ritmos de trabajo, turnos y sobretiempos, nivel de complejidad y responsabilidad de la tarea.	6
EXTREMADAMENTE DAÑINO	Derivados de la Organización del Trabajo: Estilos de mando, supervisión técnica, definición de funciones, capacitación, relación de autoridad, niveles de participación, canales de comunicación, estabilidad laboral, salario, reconocimiento.	8

(Rubio Romero, 2004)

3.4.1.1.2 Evaluación e identificación de los riesgos

Para la valoración de los factores de riesgo se tomará en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 11- Tabla de Evaluación de Riesgos

Severidad → / Probabilidad ↓	LIGERAMENTE DAÑINO (4)	DAÑINO (6)	EXTREMADAMENTE DAÑINO (8)
BAJA (3)	12 a 20 Riesgo Bajo	12 a 20 Riesgo Bajo	24 a 36 Riesgo Moderado
MEDIA (5)	12 a 20 Riesgo Bajo	24 a 36 Riesgo Moderado	40 a 54 Riesgo Importante
ALTA (9)	24 a 36 Riesgo Moderado	40 a 54 Riesgo Importante	60 a 72 Riesgo Crítico

(Rubio Romero, 2004)

Tabla 12- Criterios de Control de Peligros

	CRITERIOS DE CONTROL DE PELIGROS		
		Nivel de Riesgo	**Control del Peligro**
Inaceptable		Crítico	No se debe continuar con la actividad, hasta que se hayan realizado acciones inmediatas para el control del peligro. Posteriormente, las medidas de control y otras específicas complementarias, deben ser incorporadas en plan o programa de seguridad y salud ocupacional del lugar donde se establezca este peligro. Se establecerán objetivos y metas a alcanzar con la aplicación del plan o programa. El control de las acciones incluidas en el programa debe ser realizado en forma mensual.
Inaceptable		Importante	Se establecerá acciones específicas de control de peligro, las cuales deben ser incorporadas en plan o programa de seguridad y salud ocupacional del lugar donde se establezca este peligro. El control de las acciones debe ser realizado en forma trimestral.
Inaceptable		Moderado	Se establecerá acciones específicas de control, las cuales deberán ser documentadas e incorporadas en plan o programa de seguridad del lugar donde se establezca este peligro. El control de estas acciones debe ser realizado en forma anual.
Aceptable		Bajo	No se requiere acción específica, se debe reevaluar el riesgo en un período posterior.

(Rubio Romero, 2004)

3.4.1.2 Fase II: Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a través del método Navarro

Este método de evaluación tiene como objetivo obtener información, respecto a las seis variables, que permita detectar situaciones en el sector de transporte público interprovincial desfavorables o muy insatisfactorias, que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los conductores desde el punto de vista psicosocial.

Con el análisis de los resultados obtenidos se adquiere una visión general de la empresa respecto a los factores de riesgo psicosocial.

3.4.1.2.1 Factores de riesgos psicosociales a ser evaluados

Por lo tanto, pretendemos que esto sea el punto de partida para una evaluación específica más concreta en aquellas áreas en las que aparezcan aspectos deficitarios.

Tabla 13- Factores Psicosociales a ser evaluados por pregunta

FACTOR DE RIESGO A EVALUAR	DESCRIPCIÓN	PREGUNTAS
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	• Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. • Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. • Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.	Las preguntas de la encuesta que se refieren a esta variable son: **1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25.**
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN ·	• Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. • Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la	Las preguntas de la encuesta que se refieren a esta variable son: **4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26**

	adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.	
GESTIÓN DEL TIEMPO	• Establece el nivel de autonomía concedida al conductor para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de su tiempo libre de acuerdo a sus necesidades personales.	Las preguntas de la encuesta que se refieren a esta variable son: **3, 10, 14, 15 y 22**
COHESIÓN DE GRUPO	• Es el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.	Las preguntas de la encuesta que se refieren a esta variable son: **6, 7, 12, 21, 23 y 27**
CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS	• Se refiere al nivel de atención que pone el conductor en su actividad. • Es una respuesta automática del organismo ante situaciones que exigen mayor esfuerzo de lo ordinario y puede desencadenar en afecciones en la salud.	Las preguntas de la encuesta que se refieren a esta variable son: **28, 29, 30,31y 32.**
HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING)	• El hostigamiento psicológico en el trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica	Las preguntas de la encuesta que se refieren a esta variable son: **28, 29 y 30.**

	extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.	

(Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002)

3.4.1.2.2 Puntajes asignados para evaluación de los riesgos psicosociales

Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a estos seis factores.

.

Tabla 14- Puntajes asignados para evaluación de los riesgos

EVALUAR RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD			FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN ·			GESTIÓN DEL TIEMPO			COHESIÓN DE GRUPO			CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS			HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING)		
PREG	OPC.	VALOR	PREG	OPC.	VALOR	PREG	OPC.	VALOR	PREG	OPC.	VALOR	PREG	OPC.	VALOR	PREG	OPC.	VALOR
1	A	5	4	A	5	3	A	5	6	A	0	28	A	0	33	A	1
	B	3		B	3		B	3		B	1		B	1		B	0
	C	3		C	1		C	1		C	3		C	3			
	D	0		D	0		D	0		D	5		D	5			
2	A	5	5	A	5	10	A	5	7	A	5	29	A	5	34	A	1
	B	5		B	3		B	5		B	3		B	3		B	0
	C	3		C	3		C	2		C	0		C	0			
	D	0		D	0		D	0		D	0		D	0			
8	A	3	11	A	5	14	A	0	12	A	5	30	A	5	35	A	1
	B	4		B	3		B	5		B	3		B	3		B	0
	C	1		C	3		C	5		C	1		C	1			
	D	0		D	0		D	5		D	0		D	0			
9	A	5	16	A	5	15	A	0	21	A	4	31	A	4			
	B	3		B	3		B	0		B	2		B	2			
	C	0		C	3		C	4		C	0		C	0			
				D	0										Puntuación		
13	A	5	17	A	5	22	A	5	23	A	5	32	A	5			
	B	2		B	5		B	5		B	3		B	3			
	C	0		C	2		C	3		C	1		C	1			
				D	0		D	0		D	0		D	0			
18	A	5	24	A	5				27	A	0						
	B	5		B	2					B	3						
	C	3		C	2					C	3						
	D	0		D	0					D	5	Puntuación					
19	A	5	26	A	5												
	B	3		B	3				Puntuación								
	C	3		C	3												
	D	0		D	0												
20	A	5				Puntuación											
	B	3	Puntuación														
	C	1															
	D	0															
25	A	5															
	B	3															
	C	1															
	D	0															
Puntuación																	

(Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002)

3.4.1.2.3 Matriz de valoración de riesgos psicosociales

Se da puntajes a las preguntas que valoran en la encuesta en dos parámetros que son: apreciaciones cualitativas y resultados cuantitativos, los mismos que se relacionan de manera inversamente proporcional, es decir, a mayor puntaje en los resultados cuantitativos, menor calificación cualitativa.

Cualitativamente el test proporciona y menciona las siguientes calificaciones:

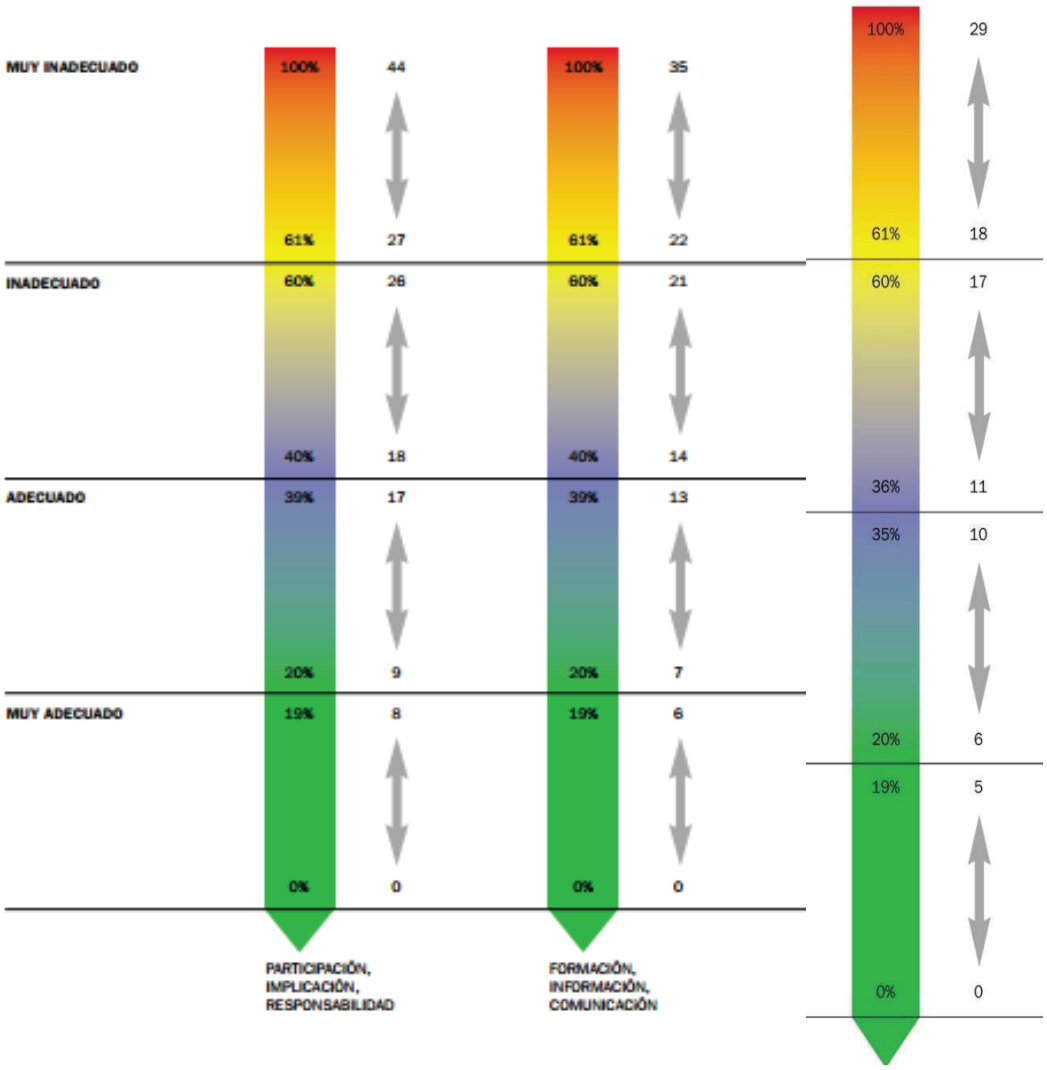
Tabla 15- Parámetros de medición del método Navarro

PARÁMETRO DE MEDICIÓN	DESCRIPCIÓN
MUY INADECUADO	Significa que hay puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente y recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales.
INADECUADO	Existen una serie de problemas que están dificultando un desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial y que por lo tanto es necesaria una evaluación mayor de profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.
ADECUADO	Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, sin embargo, se debe investigar puntos de mejora que permitan realizar gestiones para una mejor situación.
MUY ADECUADO	Proporciona como calificación, que existen una serie de condiciones muy favorables en la Cooperativa en cuanto

	a factores de riesgo psicosocial y recomienda seguir trabajando en esa dirección, además, realizar evaluaciones periódicas para garantizar la continuidad de esta situación.

(Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002)

El parámetro cuantitativo está dado por resultados numéricos de conformidad con la metodología propia del instrumento. (Lahera, Góngora 2005):



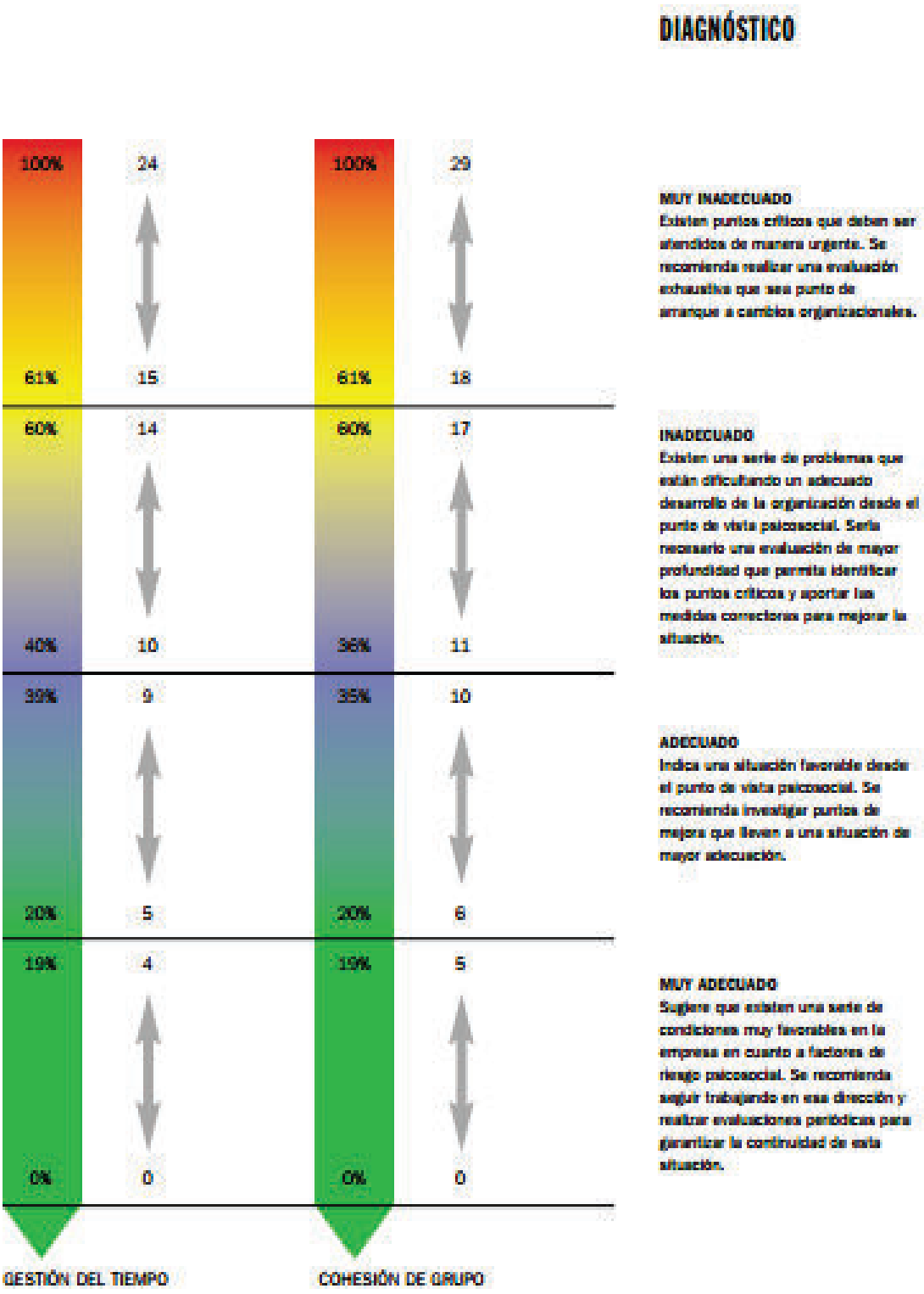


Figura 4 – Fases Gráfico para la interpretación del test de los Factores Psicosociales (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2002)

3.4.1.2.4 Coeficiente de Accidentabilidad de Transito (AT)

Una vez evaluado los riesgos psicosociales se procederá al cálculo del coeficiente de accidentabilidad mismo que se tomará en cuenta lo siguiente:

Tabla 16- Parámetros para el cálculo del coeficiente AT

COEFICIENTE DE ACCIDENTABILIDAD		PARÁMETROS DE MEDICCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
VALORACIÓN	**DIAGNÓSTICO**	**VALORACIÓN**
2	AT BAJO	MUY ADECUADO
4	AT MODERADO	ADECUADO
8	AT ALTO	INADECUADO
16	AT MUY ALTO	MUY INADECUADO

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2001)

En base a esta valoración se procederá realizar el cálculo del coeficiente tomando en cuenta cada una de las variables:

Tabla 17- Parámetros para el cálculo del coeficiente AT y para el valor de X

FACTORES EVALUADOS DE LOS RIESGOS PSICPOSOSIALES		VALOR DE X
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD	Si R > 6 X (Si R> 6 se ha de aplicar el valor X	3
FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		2
GESTIÓN DEL TIEMPO		4
COHESIÓN DE GRUPO		3
NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA MENTAL		4

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2001)

Una vez aplicado el valor de x para cada una de las variables se procederá a sumar las mismas y nos dará como resultado el coeficiente AT.

3.4.1.3 Fase III: Proponer estrategias de mitigación adecuadas para mejorar las condiciones laborales en los conductores.

Están encaminadas a actuar directamente sobre los riesgos antes de que se puedan llegar a materializar y, por tanto, de que se puedan llegar a producir las posibles consecuencias negativas para la seguridad y salud de los conductores.

4 RESULTADOS Y DISCUSIONES

En el presente capitulo abarca la situación actual del sector de transporte terrestre interprovincial, así como una breve descripción del perfil sociodemográfico de conductores profesionales, posteriormente se realiza la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que afectan a los conductores profesionales del sector en base al método Navarro.

Una vez evaluado se ejecuta el cálculo de coeficiente accidentabilidad de tránsito basado en los riegos psicosociales y se construye un modelo de regresó lineal múltiple para la variable estrés y carga mental.

4.1 DESCRIPCIÓN DEL SECTOR DE TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS

4.1.1 CONTEXTO NACIONAL DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS

La importancia del sector de transporte en el Ecuador se relaciona con el desarrollo de las demás actividades productivas, la demanda de servicios de transporte depende no sólo de la evaluación de los demandantes sino también de la capacidad con la que cuentan las empresas que ofrecen los diferentes servicios de transporte.

Según la revista Ekos Negocios (2015):

> “En Ecuador se observa que, a partir del año 2009, la aportación del sector transporte representa un rubro importante en el PIB nacional ya que se ha mantenido con una participación constante de alrededor de 6,5% y 6,6%, lo que ha hecho que sea considerado como el quinto sector que más contribuyó al PIB en el 2013” (p.87).

El transporte público de pasajeros en el Ecuador, está caracterizado por las distintas formas o modalidades como son: intracantonal, intraprovincial, intrarregional, interprovincial, internacional los mismos que prestan este tipo de servicio hacia la ciudadanía, éste varía substancialmente en las grandes ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca dando un trato especial y diferente al transporte público, en razón de sus niveles poblacionales, congestión y contaminación son altos, en comparación con el resto de ciudades del país en los que los Gobiernos Autónomos Descentralizados(GAD´S) son los responsables de buscar nuevas alternativas de organización y mejoramiento del transporte público en todas sus modalidades, dentro de sus jurisdicciones.

4.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS

El transporte interprovincial es aquel que opera dentro de los límites del territorio nacional, está considerado como viajes de mediana y larga distancia, y en su gran mayoría permite el traslado de personas, carga y encomiendas.

A pesar de ser un sector de importancia para el país, actualmente el transporte de pasajeros interprovincial no cuenta con una diferenciación en el servicio hacia sus usuarios, ya que únicamente destinan sus esfuerzos al traslado de personas, encomiendas y carga de una provincia a otra, con múltiples paradas a lo largo de las rutas, tornando el viaje inseguro ya sea por pasajeros conflictivos, delincuencia, vendedores, etc.

4.1.2.1 Constitución Legal del transporte de público interprovincial de pasajeros

Las empresas de transporte público interprovincial de pasajeros son personas jurídicas constituidas por personas naturales o personas jurídicas, en su mayoría fueron instituidas como cooperativas o compañías.

Según la Ley de Cooperativas en su artículo 1:

> "Son cooperativas las sociedades de derecho privado, formadas por personas naturales o jurídicas que, sin perseguir finalidades de lucro, tienen por objeto planificar y realizar actividades o trabajos de beneficio social o colectivo, a través de una empresa manejada en común y formada con la aportación económica, intelectual y moral de sus miembros" (p.1).

Sin embargo, en el país, simplemente se lleva el nombre de la forma de asociación ya que en la mayoría de los casos simplemente agrupan personas propietarias de buses que actúan individualmente, y que tienen como objeto desarrollar actividades de prestación den servicios de transporte de pasajeros.

4.1.2.2 Ventajas y Desventajas de las Cooperativas de Transporte

Mediante información facilitada por FENACOTIP y con la participación de 4 conductores profesionales de la Cooperativa de Transportes Interprovincial "Iliniza" se determinó las siguientes ventajas y desventajas de las Cooperativas de Transporte como se detalla a continuación:

Tabla 18- Ventajas y desventajas de las Cooperativas de Transporte

VENTAJAS	DESVENTAJAS
1. Práctica de democracia, cada socio se valora como un voto. **2.** El socio es propietario de la cooperativa, es decir se siente involucrado y trabaja para ella. **3.** Mayor transparencia en el manejo administrativo, por ser los socios los dueños de la cooperativa. **4.** Muchas cooperativas tienen	**1.** Frente a entidades financieras la cooperativa como institución no es sujeto de crédito (Los bancos exigen a cada socio que presente su solicitud individual y la califica independientemente). **2.** Para realizar una prestación del servicio la cooperativa no puede contraer esa obligación, sino cada socio es responsable del

mayor capital y patrimonio y generan mayores plazas de empleo. **5.** Determinadas decisiones son puestas a consideración de la asamblea o consejo compuesto por varias voluntades o todos los socios.	mismo. **3.** Al poseer cada socio su vehículo solo se preocupa por el mismo, dejando de lado los intereses de la cooperativa.

(FENACOTIP, 2015)

4.1.3 DISTRIBUCIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVICIAL EN EL ECUADOR.

Según datos de FENACOTIP (2015):

> "En el país existen un total de 174 empresas dedicadas al transporte público interprovincial de pasajeros de estas 138 son Cooperativas de Transporte y 36 Compañías de Transporte; de estas 138 cooperativas están registradas y reguladas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Cotopaxi ocupa el segundo lugar con el mayor número de cooperativas de transporte con 16, siendo superada únicamente por la provincia de Tungurahua que tiene 17 cooperativas registradas. A nivel nacional se tiene un parque automotor de 5.934 unidades de transporte de las cuales 469 prestan servicios en la provincia de Cotopaxi" (p.84).

Cabe mencionar que, en las provincias de Galápagos, y Orellana; no se registra ninguna Cooperativa o Compañía de Transporte interprovincial registrada oficialmente.

4.1.3.1 Por cooperativas de transporte.

El Ecuador tiene 138 cooperativas de transporte público interprovincial de pasajeros, legalmente constituidas, registradas y reguladas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Tungurahua es la provincia que registra un mayor número de cooperativas de transporte con un total de diecisiete (17); en segundo lugar, encontramos a la provincia de Cotopaxi con dieciséis (16), seguida de Manabí con catorce (14), en la provincia de Pichincha existen seis (6) y la provincia del Guayas cuenta con siete (7) cooperativas destinadas a este servicio.

Siendo Zamora Chinchipe la provincia con una sola cooperativa de transporte de pasajeros registrada oficialmente y que brinde este servicio de movilización hacia otras provincias.

Tabla 19- Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia

PROVINCIA	NRO. DE COOPERATIVAS	%
Tungurahua	17	12%
Cotopaxi	16	12%
Manabí	14	10%
Chimborazo	12	9%
Los Ríos	11	8%
Azuay	9	7%
Carchi	7	5%
El Oro	7	5%
Guayas	7	5%
Pichincha	6	4%
Bolívar	4	3%
cañar	4	3%
Imbabura	4	3%
Loja	4	3%
Esmeraldas	3	2%
Morona Santiago	2	1%
Napo	2	1%
Pastaza	2	1%
Santa Elena	2	1%
Santo Domingo	2	1%

Sucumbíos	2	1%
Zamora Chinchipe	1	1%
Total	**138**	**100%**

(FENACOTIP, 2015)

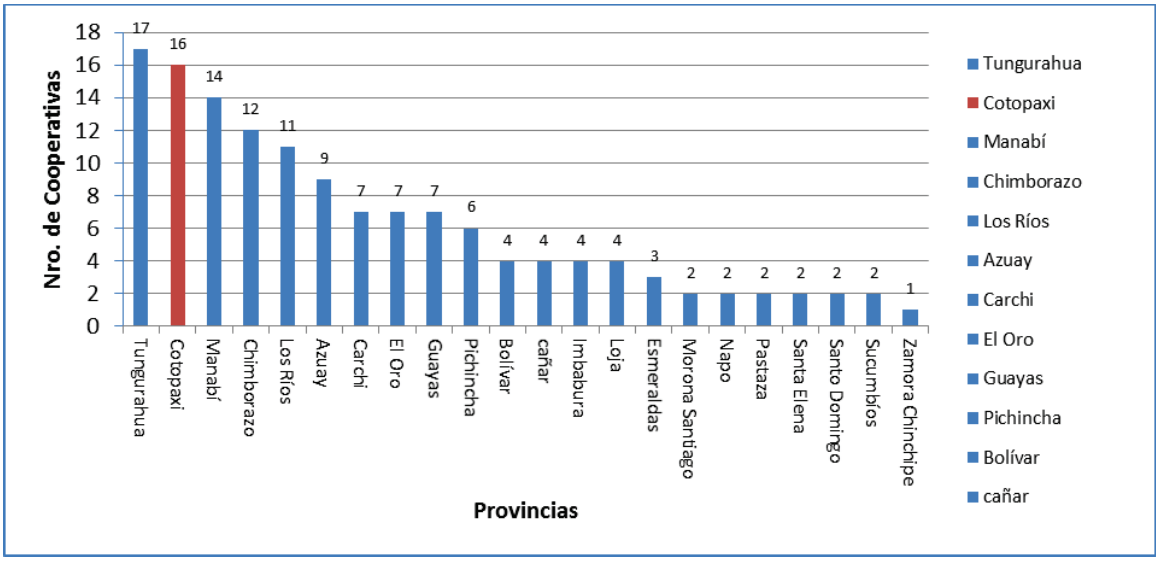


Figura 5 – Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia

(FENACOTIP, 2015)

4.1.3.2 Por unidades de transporte.

A nivel nacional el transporte público interprovincial de pasajeros, cuenta con un parque automotor de 5934 Unidades de Transporte; distribuidas en 22 de las 24 provincias en se encuentra divido el Ecuador, siendo Tungurahua con el mayor número de unidades con setecientos sesenta y cuatro (764), seguido de Manabí con quinientos sesenta y cinco (565) unidades, Cotopaxi ocupa el cuarto lugar con cuatrocientas sesenta y nueve (469) unidades y las provincias de Napo y Zamora Chinchipe son las que menos unidades tienen con 59 y 44 unidades respectivamente.

Tabla 20- Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia y número de unidades

PROVINCIA	NRO. DE UNIDADES	%
Tungurahua	764	13%
Manabí	565	10%
Pichincha	475	8%
Cotopaxi	469	8%
Los Ríos	426	7%
Imbabura	403	7%
El Oro	354	6%
Azuay	313	5%
Chimborazo	310	5%
Loja	269	5%
Sucumbíos	240	4%
Carchi	197	3%
Bolívar	191	3%
Guayas	176	3%
Cañar	154	3%
Santa Elena	144	2%
Esmeraldas	113	2%
Pastaza	102	2%
Sto. Domingo	97	2%
Morona Santiago	69	1%
Napo	59	1%
Zamora Chinchipe	44	1%
TOTAL	**5934**	**100%**

(FENACOTIP, 2015)

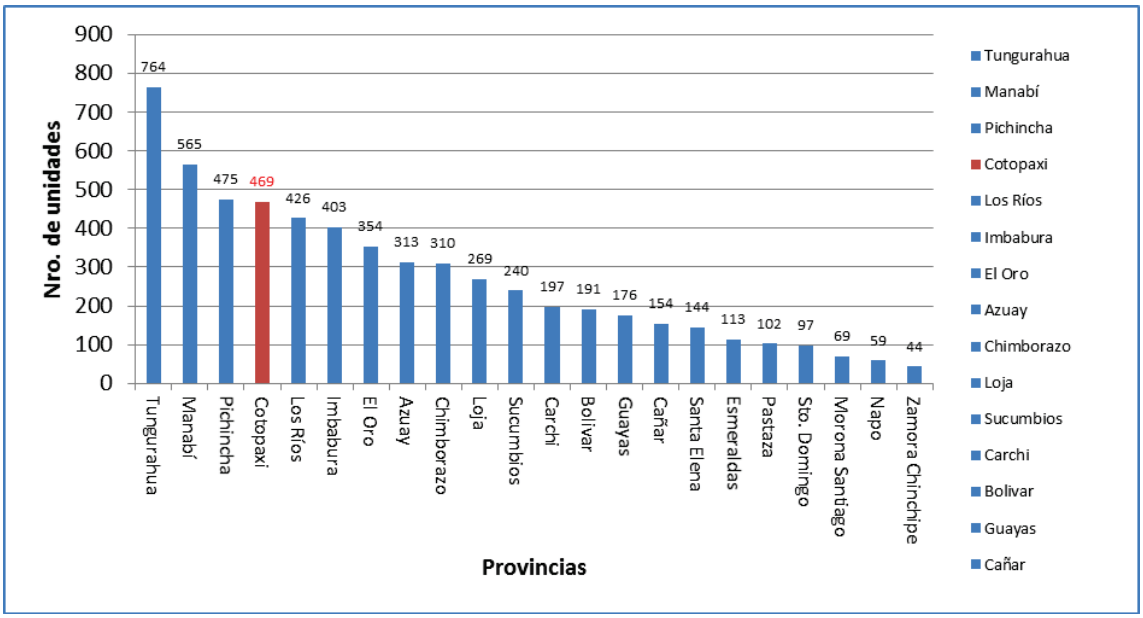


Figura 6 – Distribución de Cooperativas de Transporte por provincia y número de unidades
(FENACOTIP, 2015)

4.1.4 ORGANISMOS DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL SECTOR DE TRANSPORTE TERRESTRE PÚBLICO

En el Ecuador a través de entidades públicas existen algunos organismos control y regulación para el sector de transporte terrestre de pasajeros estos son:

Tabla 21- Organismos de Control referentes a Cooperativas de Transporte Público y su competencia.

ENTIDAD	COMPETENCIA
Ministerio de Transporte y Obras Públicas.	Es la entidad rectora del sistema nacional del transporte multimodal, formula, implementa y evalúa políticas, regulaciones, planes, programas y proyectos que garantizan una red de Transporte seguro y competitivo,

	minimizando el impacto ambiental y contribuyendo al desarrollo social y económico del país.
Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (ANT).	Es el organismo encargado de la planificación, regulación y control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial en el país. La ANT, tiene su domicilio principal en el Distrito Metropolitano de Quito. La ANT es una entidad autónoma de derecho público, con personería jurídica, jurisdicción nacional, presupuesto, patrimonio y régimen administrativo y financiero propia, entre sus principales objetivos tenemos: ✓ Incrementar la calidad y cobertura del servicio de transporte terrestre. ✓ Incrementar la calidad del tránsito en la red vial estatal ✓ Incrementar la eficiencia operacional ✓ Incrementar el desarrollo del talento humano ✓ Incrementar el uso eficiente del presupuesto ✓ Incrementar el nivel de seguridad vial
Comisión de Tránsito del Ecuador	Dirigir y controlar la actividad operativa de los servicios de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, en la red vial estatal y sus troncales nacionales y

	demás circunscripciones territoriales que le fueren delegadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados, con sujeción a las regulaciones emanadas por la ANT, la investigación de accidentes de tránsito y la formación del Cuerpo de Vigilantes y de Agentes Civiles de Tránsito.
Gobiernos Autónomos Descentralizados	El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en su Artículo 32, literal b, establece como competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado regional, planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte terrestre regional y cantonal en tanto no lo asuman las municipalidades; y el Artículo 55. Literal f, sustenta las competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado municipal, planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte terrestre dentro de su circunscripción cantonal.
Superintendencia de Economía Popular y Solidaria	La SEPS, forma parte del Ministerio de Inclusión Social y Económica; y se encarga de gestionar acciones técnico-legales para la aprobación y registro de las organizaciones (Cooperativas); y su función es la de fiscalizar, auditar, capacitar, asesorar, aprobar planes de trabajo; promover la integración y

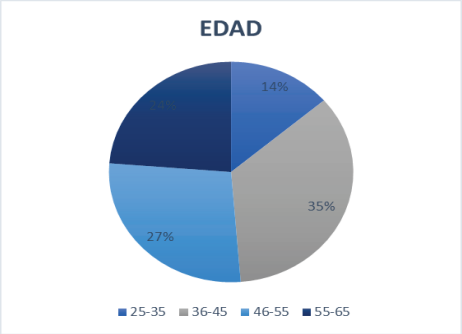
	desarrollo de las organizaciones del movimiento cooperativo nacional y vigilar por el cumplimiento de la Ley de Cooperativas, su Reglamento General y Reglamentos Especiales.

4.1.5 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS CONDUCTORES DEL TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI.

La presente investigación se realizó en la ciudad de Latacunga con la participación de 80 conductores profesionales en la cual se recolectó la siguiente información acerca de perfil socio demográfico:

4.1.5.1 Por edad

La edad de los conductores oscila entre los 25 y los 65 años, siendo la participación más activa de los conductores comprendidos entre los 36 a 45 años con un 35 %, seguido del 28% entre las edades de 46 y 55 años.
La población más joven de 25 y 35 años tan solo concentra el 14% de la muestra.

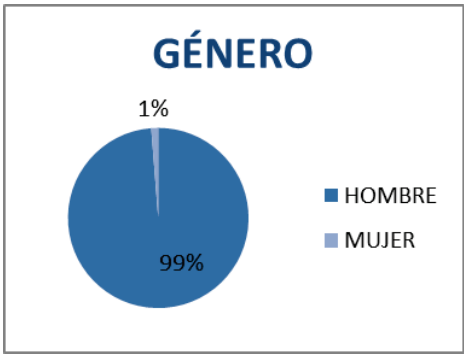


EDAD	Nro. De encuestados	%
25-35	11	14%
36-45	28	35%
46-55	22	28%
55-65	19	24%
TOTAL	80	100%

Figura 7 – Perfil sociodemográfico de los conductores por edad

4.1.5.2 Por género

En relación con las características de género, destaca que se trata de una población de conductores mayoritariamente masculina y con una mínima participación de la población femenina.

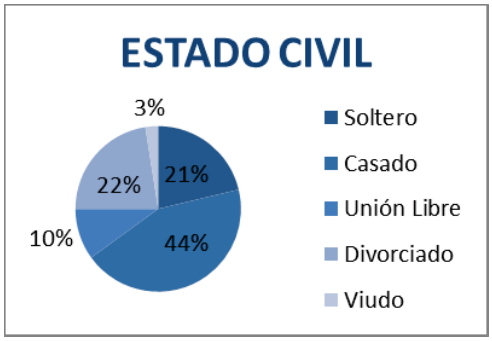


GÉNERO	Nro de encuestados	%
HOMBRE	**79**	**99%**
MUJER	1	1%
TOTAL	80	100%

Figura 8 – Perfil sociodemográfico de los conductores por género

4.1.5.3 Por estado civil

El estado civil de los 80 conductores encuestados se presenta a continuación:



ESTADO CIVIL	Nro de encuestados	%
Soltero	17	21%
Casado	**35**	**44%**
Unión Libre	8	10%
Divorciado	18	23%
Viudo	2	3%
TOTAL	**80**	**100%**

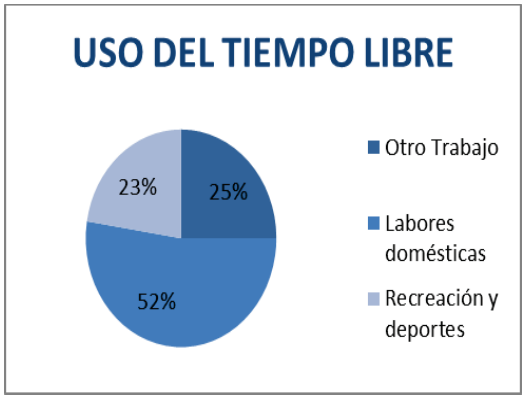
Figura 9 – Perfil sociodemográfico de los conductores por estado civil

De acuerdo con la información de la tabla anterior el 44% de los conductores encuestados son casados, seguido del 23% que equivale a 18 conductores que son divorciados y el 21% de ellos son solteros.

Tomando en cuenta la naturaleza de la actividad el porcentaje de conductores divorciados es considerable, por lo que nos lleva a suponer que es importante mantener un ritmo de trabajo que permita fortalecer un vínculo con la familia.

4.1.5.4 Uso del tiempo libre

Debido al tipo de investigación que se está realizado es importante conocer el uso del tiempo libre de los conductores. De acuerdo con las encuestas realizadas se detalla los resultados:



USO DEL TIEMPO LIBRE	Nro de encuestados	%
Otro Trabajo	20	25%
Labores domésticas	**42**	**53%**
Recreación y deportes	18	23%
TOTAL	**80**	**100%**

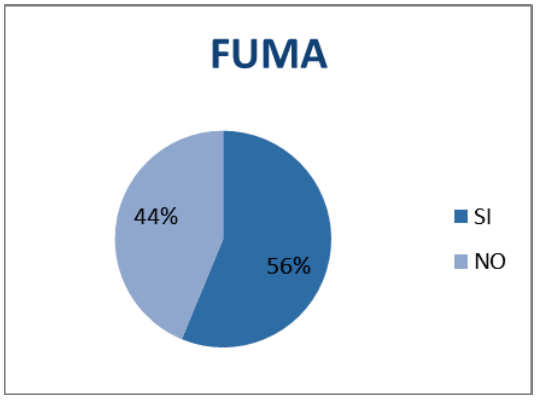
Figura 10 – Perfil sociodemográfico de los conductores por uso del tiempo libre

De acuerdo con la información recolectada por la encuesta aplicada se obtiene que en un 53% de conductores se dediquen a labores domésticas durante su tiempo de ocio y tan solo un 23% realiza actividades recreación y deporte.

4.1.5.5 Consumo de cigarrillo

Fumar perjudica seriamente la salud y al volante podría limitar los movimientos del conductor puede también ser motivo de una distracción, sobre todo, a la hora de encender o apagar el cigarrillo, buscar el cenicero del coche y no digamos si cae ceniza sobre su propio cuerpo.

De los datos proporcionados más del 50% de los conductores admiten que fuman lo que equivale 45 conductores, de los 11 de ellos admiten hacerlo diariamente mientras el resto manifiesta realizarlo de manera ocasional o mensual.



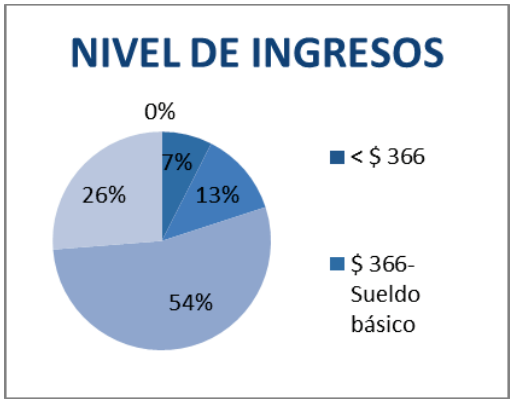
FUMA		
SI	**45**	**56%**
NO	35	44%
TOTAL	80	100%

Figura 11 – Perfil sociodemográfico de los conductores- consumo de cigarrillo

Según el Ministerio de Salud Pública en 2016 detalló que en 2015 el 22 % de los mayores de 18 años se consideró fumador, mientras que entre los adolescentes de entre 13 y 15 años esta cifra era del 26 %.

4.1.5.6 Nivel de Ingresos

Los ingresos percibidos por esta actividad fluctúan entre $ 501 y los $ 1000, que representa más del 50% de los conductores encuestados, seguido del 26% entre los $1000 y $1500.



NIVEL DE INGRESOS	Nro de encuestados	%
< $ 366	0	0%
$ 366- Sueldo básico	6	8%
$366-$500	10	13%
$ 501- $1000	43	54%
$ 1000-$1500	21	26%
TOTAL	**80**	**100%**

Figura 12 – Perfil sociodemográfico de los conductores por nivel de ingresos

Estos ingresos varían de acuerdo con las rutas asignadas a la unidad de transporte.

4.1.5.7 Situación Laboral

La inestabilidad laboral de los conductores de transporte público interprovincial es uno de los principales retos, para mejorar la calidad de este servicio.

El 65% de los choferes trabaja sin firmar un contrato y por lo general este convenio se lo realiza de manera verbal entre el dueño de la unidad y el conductor, por lo tanto, esta realidad influye para que no haya garantía, de ninguna de las partes, para conservar el puesto de trabajo.

Según la FENACOTIP (2015), en la provincia de Cotopaxi existen 469 buses. En promedio, por cada unidad, hay un conductor. Sin embargo, apenas un 35% (80 personas) tiene un puesto estable. Ellos son los dueños que cuentan con licencias profesionales tipo D o E y conducen sus propios carros.

La tendencia con el resto del personal es la inestabilidad. “Por ejemplo, hay trabajadores que laboran ocho, 15 días, un mes, y luego se van para desempeñarse en otra unidad u operadora.

Además, señalaron que el endurecimiento de la Ley de Tránsito indujo a los choferes a que incursionen en otro tipo de negocio.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para identificar los riesgos psicosociales primeramente identificamos los peligros a los que se encuentra expuesta la actividad de la conducción de un bus transporte público estos son:

Tabla 22- Tabla de identificación de riesgos psicosociales

RIESGOS PSICOSOCIALES			
ACTIVIDAD	**PELIGRO**	**POSIBLES RIEGOS**	**FACTOR DE RIESGO**
CONDUCIR UN BUS TRANSPORTE PÚBLICO	Alta carga horaria	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, problemas gastrointestinales, obesidad.	Psicosociales
	Trabajo a presión	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, Infarto del miocardio, subida del colesterol, alteración ritmo cardiaco, dolores de cabeza, hipertensión, tabaquismo, escoliosis,	Psicosociales
	Trabajos nocturnos y de madrugada	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad.	Psicosociales
	Turnos rotativos	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Alta responsabilidad	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Sobrecarga mental	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, dolores de cabeza, hipertensión.	Psicosociales
	Minuciosidad de la tarea	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, problemas visuales	Psicosociales
	Trabajo monótono y repetitivo	Desconcentración, desmotivación, lumbalgias	Psicosociales
	Inestabilidad en el empleo	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Inadecuada supervisión	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Relaciones interpersonales deterioradas	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Desmotivación e insatisfacción laboral	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Desarraigo familiar	Depresión, falta de motivación	Psicosociales
	Mala postura al momento de conducir	Lumbalgias daños severos en la columna vertebral, daños al aparato digestivo, sordera, problemas de sueño, entre otras.	Psicosociales
	Mal estado de las herramientas de trabajo	Accidente de tránsito, sordera.	Psicosociales
	Clima laboral	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Robos, asaltos, en unidad de transporte	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, muerte, heridas graves	Psicosociales
	Conflictos frecuentes con los usuarios del servicio y vendedores	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	Psicosociales
	Uso de medicamentos al momento de conducir	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, ansiedad.	Psicosociales

(Rubio Romero, 2004)

Una vez identificados los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los conductores profesionales del sector del transporte público interprovincial, estos fueron evaluados para identificar los más críticos.

Adicionalmente este insumo fue parte importante al momento de plantear la encuesta de los riesgos psicosociales, tomando como guía los factores que nos presenta el método navarro.

Como lo indica el ANEXO C –Matriz IPER para evaluarlos peligros y riesgos psicosociales más relevantes son los siguientes:

Tabla 23- Principales riesgos psicosociales identificados en el sector de transporte

ACTIVIDAD	PELIGROS	POSIBLES RIEGOS	FACTOR DE RIESGO
CONDUCIR UN BUS TRANSPORTE PÚBLICO	Alta carga horaria	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, problemas gastrointestinales, obesidad.	GESTIÓN DEL TIEMPO
	Trabajos nocturnos y de madrugada	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad.	GESTIÓN DEL TIEMPO
	Alta responsabilidad	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD
	Sobrecarga mental	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, dolores de cabeza, hipertensión.	CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS
	Robos, asaltos, en unidad de transporte	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, muerte, heridas graves	CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS

(Rubio Romero, 2004)

4.3 EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para la presente investigación se aplicó el test del Instituto Navarro de Seguridad Laboral a los conductores profesionales de la provincia de Cotopaxi del sector de transporte terrestre público interprovincial, según aplicó la encuesta a 80 conductores profesionales.

4.3.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO.

Para obtener los resultados de la aplicación del método navarro se procedió a tabular las encuestas mismas que se encuentras en el ANEXO D y estas permitieron destacar los aspectos positivos y los problemas que actualmente se

encuentran expuestos los conductores profesionales del sector del transporte terrestre de la provincia de Cotopaxi.

Además, en el Anexo D también podemos apreciar los gráficos y tablas de las 35 preguntas efectuadas al sector para determinar los factores de los riesgos psicosociales a los que están expuestos.

4.3.2 ASPECTOS POSITIVOS DETECTADOS CON LA EVALUACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO:

Mediante la encuesta realizada se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 24- Aspectos positivos detectados con la evaluación del método Navarro

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EVALUADOS	ASPECTOS POSITIVOS DETECTADOS
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	El 77% de los conductores perciben que las decisiones de la Cooperativa se toman entre socios y el gerente o presidente de la cooperativa, debido a que los socios son los dueños de las unidades. El 45% de conductores encuentra casi siempre encuentra un equilibrio entre los ingresos y los gastos que implica la unidad de transporte.
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN ·	El 100% conductores reciben la información necesaria para desempeñar su puesto de trabajo y las unidades de transporte se encuentran en buen estado. Todo conductor nuevo que ingresa a la diferentes Cooperativas, recibe una inducción de su puesto de trabajo, de los turnos que debe cumplir, de los horarios de trabajo y en algunos casos se entrega el reglamento de la Cooperativa.

	Sin embargo, esta inducción no contiene temas de seguridad y salud ocupacional, ni de los riesgos a los que se encuentran expuestos. El 100% de los conductores coinciden que para transmitir cualquier tipo de novedad se realiza a través de asamblea de socios. Este tipo de asamblea se realiza de manera mensual llamada asamblea ordinaria y de existir asuntos urgentes se realiza asambleas extraordinarias. El 77% de los conductores revisa frecuentemente el estado de las unidades de transporte antes de salir a sus labores diarias. El 73% de los conductores encuestados creen que si se los instruye cuando existe alguna nueva disposición legal y que esto por lo general se lo realiza a través de las asambleas.
GESTIÓN DEL TIEMPO	El 54% de conductores profesionales manifiestan que casi siempre realizan pausas ya sea para relajar la musculatura y dependiendo del viaje hay puntos donde se realiza parada ya sean estas gasolineras o tiendas.
COHESIÓN DE GRUPO	Los conductores profesionales al momento de resolver sus problemas de trabajo se comunican con su gerente directamente esto representa el 62%, mientras el 19% opina que cuando surgen problemas lo consultan con sus compañeros o la comisión de vigilancia directamente. Los conflictos entre compañeros no son habituales, sin embargo, se considera que una persona parcial puede ayudar a aclarar situaciones y resolver dichos conflictos como el gerente o presidente de vigilancia.

	Los conductores profesionales en sus cooperativas de manera general mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.
NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA MENTAL	No se encontraron aspectos positivos en este factor de riesgo.
HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING)	El 98% de los conductores profesionales manifiestan que cuando se presenta problemas en la organización se resuelve en una asamblea con los socios y autoridades y no se busca culpables por el contrario tratan de apoyarse mutuamente. El 100% de conductores coinciden que no existe ningún tipo de discriminación con sus compañeros.

4.3.3 PROBLEMAS DETECTADOS CON LA EVALUACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO:

Mediante la encuesta realizada se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 25- Problemas detectados con la evaluación del método Navarro

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EVALUADOS	PROBLEMAS DETECTADOS
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	El 54% de los encuestados creen que sus Cooperativas solo tienen interés por la seguridad y condiciones de trabajo cuando ocurre algún tipo de accidente o incidente de tránsito, lo que quiere decir que la mayoría no tiene una cultura de prevención de incidentes o accidentes de tránsito. Tan solo un 2% de los encuestados perciben que sus Cooperativas están interesadas de manera colectiva en estos temas. El 78% de los encuestados conocen el protocolo a seguir ante un accidente de tránsito, sin embargo, en la práctica no se utiliza. El Servicio de Investigación de Accidentes de Tránsito de la

	Policía (SIAT) refiere que el 90% de accidentes de tránsito registrados en Ecuador los conductores se fugan. El 65% de los choferes trabaja sin firmar un contrato y por lo general este convenio se lo realiza de manera verbal entre el dueño de la unidad y el conductor, por lo tanto, esta realidad influye para que no haya garantía, de ninguna de las partes, para conservar el puesto de trabajo. El 65% de los conductores perciben que la capacitación se la realiza solo cuando los organismos de control lo exigen. La mayoría de los cursos se lo realiza cuando se requiere renovar la licencia de conducir y recuperar los puntos. Del 100% de los conductores encuestado coinciden en que no se mantiene un control sobre los medicamentos que los conductores pudieran suministrarse, lo cual es bastante crítico debido a que ellos son los responsables de transportar a personas diariamente.
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN ·	El 100% de los conductores no conoce la postura correcta de sentarse, lo que es crítico ya puede desencadenar en enfermedades profesionales como la lumbalgia. La mayoría de conductores encuestados manifiesta que se realizan chequeos médicos únicamente cuando tienen alguna dolencia lo que representa el 94% de los encuestados, seguido de un 6% que no se realiza ningún chequeo médico.
GESTIÓN DEL TIEMPO	El 61% de los conductores encuestados ocasionalmente cuenta con un tiempo establecido para comer, ya que esto depende del turno asignado. El 42% de conductores algunas veces se sientes presionado por cumplir con el tiempo en sus turnos, seguido del 28% que casi siempre se siente presionado y el 26% que siempre se siente presionado. De la información recabada podemos acotar que por lo general se siente presionados a cumplir con sus turnos en los tiempos

	estipulados ya que si no lo hacen se genera una sanción ya sea esta monetaria o suspensión de una semana de turnos. El 74% de los conductores de avanzada edad o con problemas de salud, que solicitan rutas más pequeñas o de menor tiempo la cooperativa contempla en su planificación. El 26% de conductores con edad avanzada o problemas no son priorizados al momento de asignar los turnos. Son muy pocos los casos que los dirigentes de estas instituciones que conocen los problemas de salud de sus compañeros. Las condiciones de trabajo lamentablemente por las condiciones de trabajo no les permiten seguir una dieta equilibrada, lo que podría causar problemas en la salud como gastritis, gastroenteritis, obesidad, entre otras.
COHESIÓN DE GRUPO	No se encontraron problemas en este factor de riesgo.
NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA MENTAL	De acuerdo con la información proporcionada por los 80 conductores profesionales encuestados, el 100% de ellos coinciden que requiere una elevada concentración para conducir un bus de transporte público. El 90% de los conductores al menos una vez han sufrido algún acto de violencia ya sea este un robo, asalto, entre otros; el otro 10% argumenta que ha sido más de una vez. El 94% de los conductores profesionales algunas veces no pueden olvidar las tareas del trabajo y tan solo 6% manifiesta que casi siempre recuerda en sus tareas después de la jornada laboral. Lo que podemos argumentar es que la mayoría piensa en su trabajo debido a deudas, o mantenimientos que se deben realizar continuamente a sus unidades de transporte. De acuerdo con los datos proporcionados por los conductores encuestados el 45% manifiesta que son pocos los casos que se ha presentado dolores de cabeza o estrés, sin embargo, el

	35% manifiesta que con frecuencia se manifiestan estos casos entre sus compañeros. El 94% de los conductores profesionales algunas veces sueñan con el trabajo y tan solo 6% manifiesta que casi siempre tiene sueños con su jornada laboral.
HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO (MOBBING)	No se encontraron aspectos positivos en este factor de riesgo

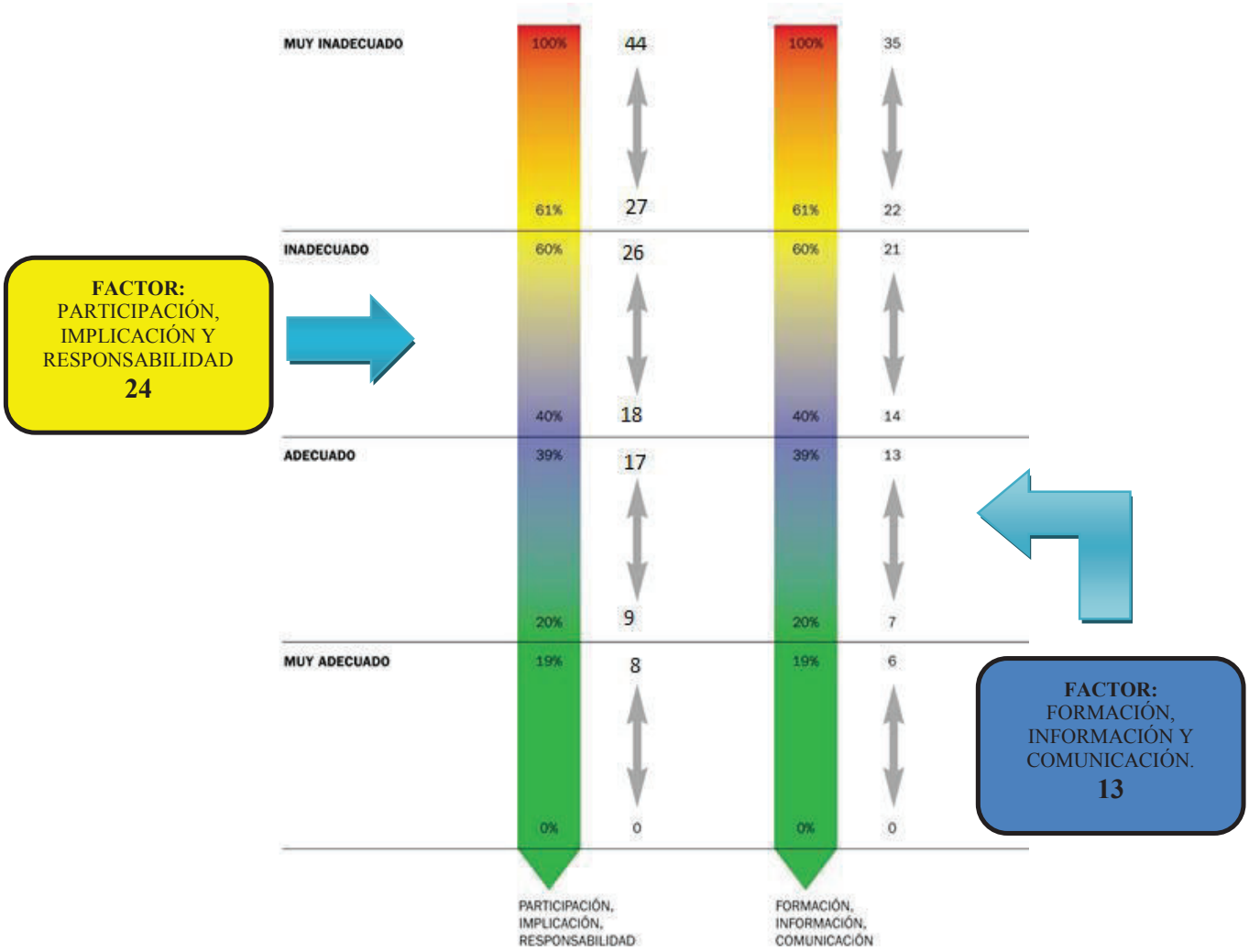
4.3.4 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO NAVARRO.

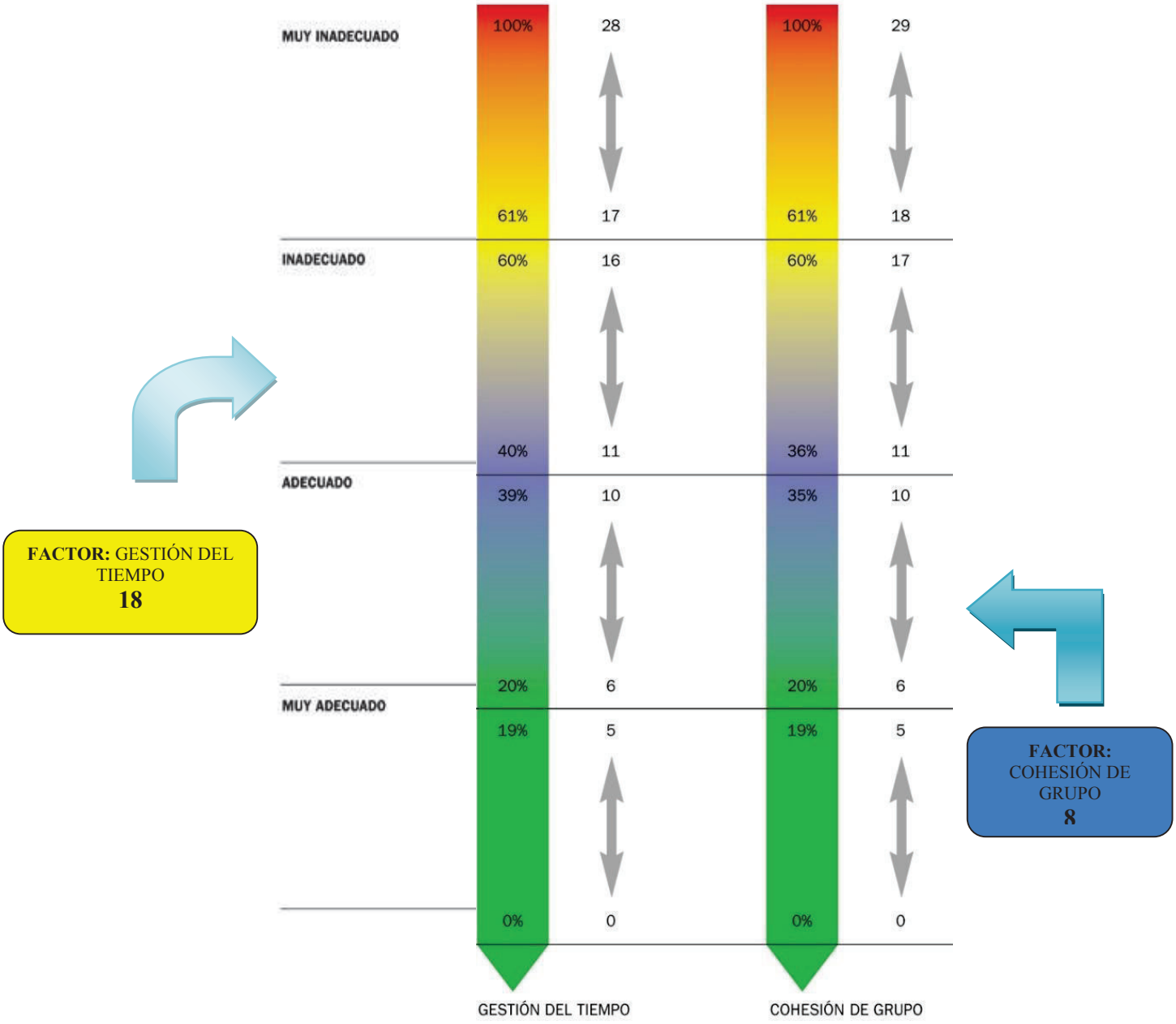
En base a la información recabada de los 80 conductores profesionales encuestados se procesa los resultados de cada uno de ellos mediante la evaluación del método Navarro y se detalla a continuación:

Tabla 26- Resultados de la aplicación del método Navarro

FACTOR: PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD		
Puntuación	**Porcentaje**	**Diagnóstico**
24	55, 38%	**INADECUADO**
FACTOR: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		
Puntuación	**Porcentaje**	**Diagnóstico**
13	39%	**ADECUADO**
FACTOR: GESTIÓN DEL TIEMPO		
Puntuación	**Porcentaje**	**Diagnóstico**
18	64,60%	**INADECUADO**
FACTOR: COHESIÓN DE GRUPO		
Puntuación	**Porcentaje**	**Diagnóstico**
8	27,40%	**ADECUADO**

FACTOR: NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA MENTAL		
Puntuación	**Porcentaje**	**Diagnóstico**
19	80%	**MUY INADECUADO**




MUY INADECUADO
INADECUADO
ADECUADO
MUY ADECUADO
100%
61%
60%
40%
39%
20%
19%
0%
28
17
16
11
10
6
5
0
100%
61%
60%
36%
35%
20%
19%
0%
29
18
17
11
10
6
5
0
GESTIÓN DEL TIEMPO
COHESIÓN DE GRUPO
FACTOR: GESTIÓN DEL TIEMPO
18
FACTOR: COHESIÓN DE GRUPO
8

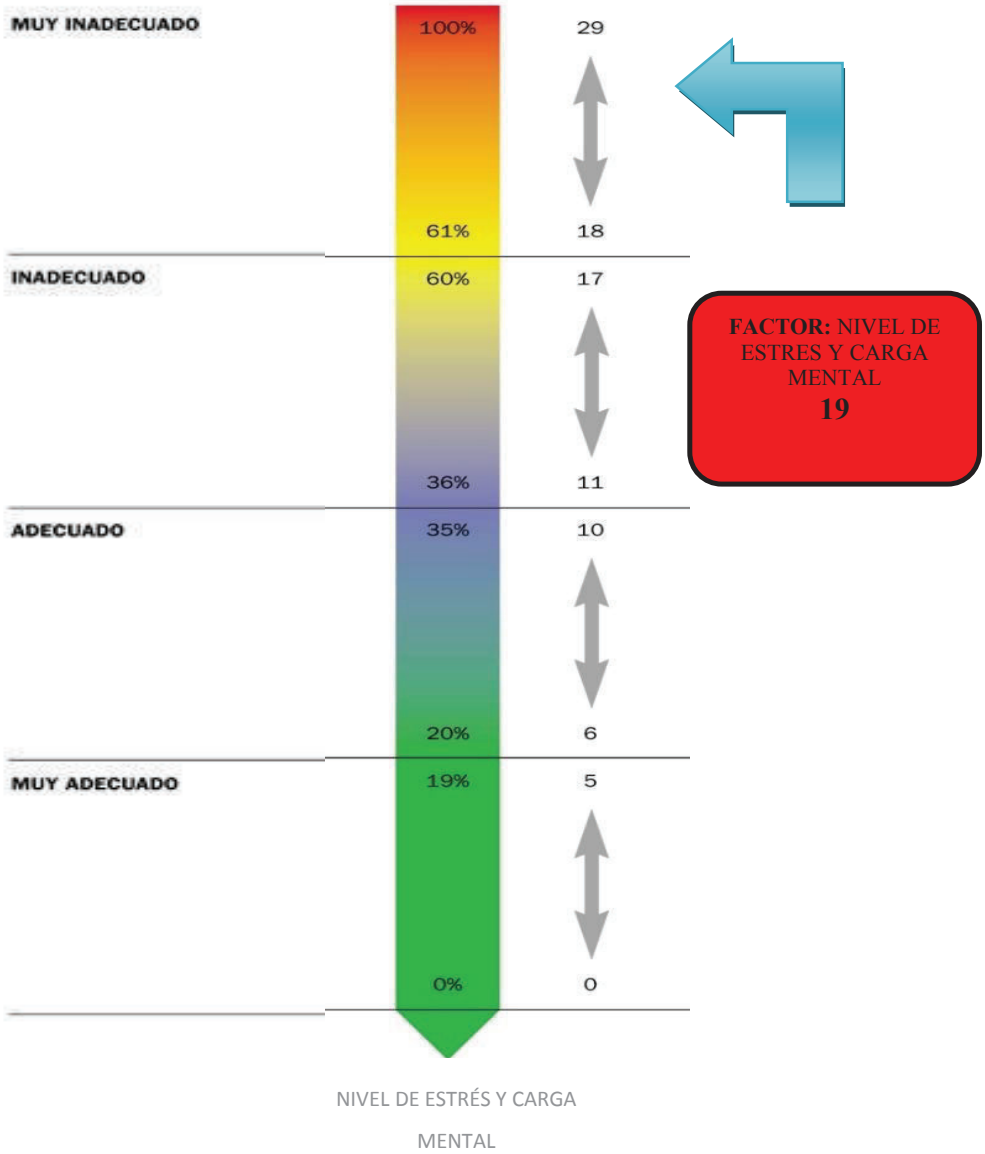


Figura 13 – Evaluación de los factores psicosociales en la escala del método Navarro

Según los resultados estadísticos obtenidos, se concluyeron que los mayores riesgos psicosociales identificados como efecto del puesto del conductor profesional del sector de transporte terrestre interprovincial según el instrumento de medición aplicado es la variable de:

- **Nivel de Estrés y Carga Mental**

La percepción de los conductores acerca del nivel de estrés es considerada alta, puesto que los resultados demostraron que está variable es más crítica al momento de realizar la actividad de conducir.

4.3.4.1 El estrés y la conducción

El estrés es algo muy frecuente en nuestras carreteras, algo más que preocupante porque altera las capacidades necesarias para llevar una conducción segura.

Según la Dirección Nacional de Tráfico de España (2015) expone que “el estrés es la cuarta causa, junto con la fatiga, de los accidentes mortales de tráfico”.

Una información de la Dirección de Riesgos de Trabajo del IESS señala que precisamente el estrés y el cansancio son los principales problemas que aquejan los choferes profesionales.

El estrés en los conductores puede tener varias causas a continuación se detalla las detectadas al momento de recolectar la información:

Tabla 27- Causas internas y externas del estrés en los conductores

CAUSAS INTERNAS DEL ESTRÉS EN LOS CONDUCTORES	CAUSAS EXTERNAS DEL ESTRÉS EN LOS CONDUCTORES
1. Falta de autocontrol a la hora de manejar emociones. 2. Elevado nivel de atención al momento de la conducción. 3. Falta de vínculos familiares y sociales. 4. La inestabilidad laboral en los conductores a contrato. 5. Manifiestan que sueñan con el trabajo.	1. Sufrir situaciones de violencia como: robos, asaltos, hurtos, etc. 2. El trato con usuarios o vendedores difíciles. 3. Alto flujo vehicular 4. El tiempo para cumplir con los turnos. 5. Condiciones de la vía y el medio ambiente.

6. Malos hábitos a la hora de conducir un vehículo (exceso de velocidad, irrespeto a las normas de tránsito, intolerancia, manejo a la defensiva, agresión a los peatones y demás agentes de la vía, etc.). 7. Problemas para acatar las normas y obedecer la autoridad, incapacidad para tomar decisiones rápidas, inseguridad y otros rasgos de la personalidad pueden aumentar el estrés en la vía.	6. El ruido, la polución, la cantidad de personas y carros alrededor pueden quitarle tranquilidad a la persona mientras conduce. 7. Mal estado del vehículo que se conduce (un carro que presente fallas mecánicas frecuentes puede obstaculizar la tranquilidad de una persona al conducir). 8. Imprudencia y falta de pericia de los otros conductores. 9. Desconocimiento de la vía y del lugar por donde transita.

(Linares Diaz, 2014)

El nivel de estrés de los conductores también se encuentra afectado por las deficientes condiciones físicas internas como son: su equipo y herramientas de trabajo, de igual manera, las condiciones físicas externas, como: nivel de ruido y contaminación de lo que se pudo recabar al momento de levantar la información.

Cualquier motivo de estrés influye negativamente en la forma de conducir incrementando la probabilidad de sufrir o provocar un accidente, sin embargo, es interesante mencionar que el mismo hecho de conducir supone una fuente de estrés para algunas personas, el estrés puede causar lo siguiente:

- ✓ El conductor estresado en el volante puede que su comportamiento sea competitivo, agresivo u hostil.
- ✓ Puede reaccionar con impaciencia e impulsividad, lo que hace que tiende a incrementar la velocidad y a cometer graves errores en la toma de decisiones, además de disminuir la capacidad de anticipación a los accidentes de tránsito.

- ✓ Puede que actué de forma más imprudente.
- ✓ El conductor tiene menor respeto a las normas de circulación y a la convivencia en el tráfico.

4.3.5 CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE ACCIDENTABILIDAD DE TRÁNSITO BASADO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

El factor accidentabilidad de tránsito no indica estrictamente un nivel de riesgo, sería pretenciosa esta consideración teniendo en cuenta la complejidad de las variables que influyen en un accidente de tránsito. Se trata de un valor orientativo que advierte de la presencia en el lugar de trabajo de condiciones favorables al accidente de tránsito, y hay que valorarlos como se indica a continuación:

Tabla 28- Cálculo del coeficiente de accidentabilidad AT

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Puntuación	%	Diagnóstico	COEFICIENTE DE ACCIDENTABILIDAD		VALOR DE X		
				VALORACIÓN R	DIAGNÓSTICO R		VALORACIÓN	
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD	24	55, 38%	**INADECUADO**	8	AT ALTO	Si R> 6 X (Si R > 6 se ha de aplicar el valor X	3	**VALORACIÓN DEL AT**
FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	13	39%	**ADECUADO**	4	AT MODERADO		0	
GESTIÓN DEL TIEMPO	15	58%	**INADECUADO**	8	AT ALTO		3	
COHESIÓN DE GRUPO	8	27,40%	**ADECUADO**	4	AT MODERADO		0	
NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA MENTAL	19	80%	**MUY INADECUADO**	16	AT MUY ALTO		5	
RESULTADOS						COEFICIENTE DE AT	**11**	**AT ALTO**

INTERPRETACIÓN:

Según el cálculo realizado el coeficiente de accidente de tránsito es de 11 lo quiere decir que existe un alto nivel de influencia de los factores de riesgo en el lugar de trabajo que puede transformarse en condiciones favorables para que ocurra un accidente de tránsito.

Según el método utilizado para evaluar el coeficiente de accidentes de tránsito basado en los riesgos psicosociales indica que para los conductores profesionales del sector de transporte terrestre interprovincial la variable que mayor impacto genera en coeficiente de accidente de tránsito es el nivel de estrés y carga laboral.

La exposición a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional y más aún en el sector de transporte público interprovincial de pasajeros. Los efectos negativos que puede ocasionar la exposición a este tipo riesgos no solo afecta al trabajador, sino que más aún, podría afectar a las personas a las cuales se presta el servicio de movilización.

Según datos del Anuario de Transporte Ecuador INEC (2014):

> “anualmente alrededor de 138.769 personas se transportan vía terrestre en el país, y solo en la ruta Latacunga- Quito se han transportado alrededor de 12.592 personas al año. Durante ese año (2014) en la provincia de Cotopaxi se han reportado 650 accidentes de tránsito de los cuales el 20% es por impericias e imprudencia del conductor, seguido por el 12% por exceso de velocidad y el 10% por embriaguez y droga entre las causas más relevantes” (p. 85).

Ecuador ocupa el segundo lugar en mortalidad por accidentes de tránsito en América Latina, según el Reporte del Estado Global sobre la seguridad de las vías de la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicado este año y realizado con información de 2015.

4.3.6 MODELO DE REGRESIÓN LINEAL MULTIPLE PARA EL CÁLCULO DEL ÉSTRES EN LOS CONDUCTORES DEL SECTOR DEL TRANSPORTE TERRESTRE INTERPORVINCIAL DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI.

Como parte del estudio se decidió evaluar la variable con mayor incidencia en los riesgos psicosociales la relación entre el estrés y otras variables a partir de una muestra de 80 conductores profesionales de la provincia de Cotopaxi.

4.3.6.1 Cálculo de los Estadísticos Descriptivos del Modelo de Regresión Lineal Múltiple del Estrés

Para el cálculo de los estadísticos descriptivos se tomó la información de los 80 conductores encuestados de las siguientes variables:

- ✓ Edad en años
- ✓ Salario anual en miles de dólares
- ✓ Antigüedad en el puesto
- ✓ Tamaño de cada cooperativa.

Tabla 29- Estadísticos descriptivos del modelo de regresión lineal múltiple

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS									
EDAD		*INGRESOS ANUALES*		*ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO*		*TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN*		*NIVEL DE ESTRÉS*	
Media	41,6375	Media	12689,55	Media	12,9125	Media	39,5	Media	16,425
Error típico	1,18257975	Error típico	427,7712833	Error típico	0,659207846	Error típico	0,7975437	Error típico	0,27545991
Mediana	42	Mediana	14010	Mediana	12	Mediana	41	Mediana	17
Moda	47	Moda	18000	Moda	16	Moda	47	Moda	17
Desviación estándar	10,5773148	Desviación estándar	3826,102674	Desviación estándar	5,896134219	Desviación estándar	7,13344769	Desviación estándar	2,46378838
Varianza de la muestra	111,879589	Varianza de la muestra	14639061,67	Varianza de la muestra	34,76439873	Varianza de la muestra	50,8860759	Varianza de la muestra	6,07025316
Curtosis	-1,0611199	Curtosis	-0,994633398	Curtosis	-1,072258317	Curtosis	-0,88561089	Curtosis	0,25598736
Coeficiente de asimetría	-0,1726087	Coeficiente de asimetría	-0,307605645	Coeficiente de asimetría	-0,153913247	Coeficiente de asimetría	-0,63477421	Coeficiente de asimetría	-0,70971128
Rango	38	Rango	13500	Rango	20	Rango	23	Rango	12
Mínimo	25	Mínimo	4500	Mínimo	2	Mínimo	25	Mínimo	10
Máximo	60	Máximo	18000	Máximo	22	Máximo	48	Máximo	22
Suma	3331	Suma	1015164	Suma	1033	Suma	3160	Suma	1314
Cuenta	80	Cuenta	80	Cuenta	80	Cuenta	80	Cuenta	80

4.3.6.2 Cálculo del coeficiente de determinación R2 ajustado

De acuerdo con la información recolectada de los 80 conductores profesionales encuestados se procede a la construcción del modelo de regresión lineal múltiple de la cual se obtiene la siguiente información:

Tabla 30- Estadísticas de la regresión

Estadísticas de la regresión	
Coeficiente de correlación múltiple	0,95767829
Coeficiente de determinación R^2	0,9171477
R^2 ajustado	0,91272891
Error típico	0,72784449
Observaciones	80

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación que se usa en regresión lineal múltiple es el R^2 ajustado, que en este caso es de 0,91.

Este coeficiente nos indica que las variables usadas en el modelo explican en un 91,7% la variabilidad total del estrés.

4.3.6.3 Cálculo del modelo de regresión lineal múltiple del estrés

Con los datos proporcionados por cada conductor en las variables que se detallan en la tabla 31, se procesa la información en Excel con la opción de Datos- Análisis de Datos- Regresión y se obtiene lo siguiente:

Tabla 31- Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple

	Coeficientes	*Error típico*	*Estadístico t*	*Probabilidad*
Intercepción	8,013651246	0,63398484	12,64013062	2,8802E-20
EDAD	1,196265934	1,01805001	10,87345092	4,49742E-17
INGRESOS ANUALES	1,79393	4,1966	1,618911992	1,109664116
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	-0,06914633	0,02416419	0,286152075	0,775550568
TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN	-0,01802729	0,01182065	-1,525066993	0,131448424

$$Estrés = 8{,}013 + 1{,}19\ Edad + 1.79\ ingresos\ anuales - 0{,}069\ antiguedad\ del\ puesto - 0.018\ tamaño\ de\ la\ institución$$

INTERPRETACIÓN:

Intercepto: 8,013 este valor quiere decir que, si todas las variables explicativas fueran cero, el puntaje de estrés en los conductores sería menos **8.013.**

Edad: por cada año de edad, el estrés del conductor aumenta en **1,19** puntos.

Ingresos anuales: Por cada mil dólares que aumenta el salario, el estrés del conductor aumenta en **1**,**79** puntos en el estrés.

Antigüedad en el puesto: Por cada año en posición actual, el estrés del conductor disminuye en **0.069** puntos.

Tamaño de la cooperativa: Por cada unidad que disminuye el tamaño de la cooperativa, el estrés disminuye en **0,018** puntos.

4.3.6.4 Análisis de los test t de los coeficientes del modelo de regresión

$Ho: Bj = 0$

$Ho: Bj \neq 0$

Tabla 32- Coeficientes del test t

	Coeficientes	*Error típico*	*Estadístico t*	*p*
Intercepción	8,013651246	0,63398484	12,64013062	2,8802E-20
EDAD	1,196265934	1,01805001	10,87345092	4,49742E-17
INGRESOS ANUALES	1,79393	4,1966	1,618911992	1,109664116
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	-0,06914633	0,02416419	0,286152075	1,775550568
TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN	-0,01802729	0,01182065	-1,525066993	1,131448424

INTERPRETACIÓN:

Al examinar los valores p correspondientes a cada uno de los test nos damos cuenta que casi todas las pendientes son significativas (distintas de cero), por lo tanto rechazamos la hipótesis nula.

Por lo tanto este modelo sería adecuado para describir el estrés de los conductores, profesionales.

4.4 PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS CONDUCTORES PROFESIONALES.

Con la evaluación realizada sobre los riesgos psicosociales en los conductores del transporte terrestre interprovincial es importante plantear las siguientes estrategias de mitigación para mejorar sus condiciones laborales:

Tabla 33- Propuesta de estrategias de mitigación para mejorar las condiciones laborales de los conductores profesionales

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EVALUADOS	PROBLEMAS DETECTADOS	ESTRATEGIAS	BENEFICIOS
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	El 54% de los encuestados creen que sus Cooperativas solo tienen interés por la seguridad y condiciones y seguridad vial de trabajo cuando ocurre algún tipo de accidente o incidente de tránsito, lo que quiere decir que la mayoría no tiene una cultura de prevención de incidentes o accidentes de tránsito.	Promover a través de los organismos de control cursos de seguridad ocupacional y seguridad vial para concientizar acerca de los riesgos y las responsabilidades que tienen al momento de conducir un bus de transporte público. Para que la capacitación sea efectiva y eficiente tiene que ser continua, dando seguimiento a que los conductores apliquen las técnicas de manejo preventivo.	Los beneficios que se obtienen de la capacitación son: mejorar en los hábitos de conducción, disminución de los riesgos, así como de la promoción de la Seguridad Vial en la organización.
	El 78% de los encuestados conocen el protocolo a seguir ante un accidente de tránsito, sin embargo, en la práctica no se utiliza. El Servicio de Investigación de Accidentes de Tránsito de la Policía (SIAT) refiere que en el 90% de accidentes de tránsito registrados en Ecuador los conductores se fugan. Esto ocurre a pesar de que el nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP), en el artículo 374, establece las circunstancias agravantes para las	Endurecer las penas y sanciones para los conductores que no se fuguen del lugar que ocurrió el accidente de tránsito y se aplique la ley de tránsito adecuadamente. Promover capacitaciones acerca de los protocolos a seguir en un accidente de tránsito, Código Orgánico Integral Penal (COIP), primeros auxilios, etc.	Los beneficios que se obtienen de la capacitación son: mejorar en los hábitos de conducción, disminución de los riesgos, así como de la promoción de la Seguridad Vial en la organización. Mejorar la normativa legal vigente que permita reprimir a los

	imposiciones de 1a pena en las infracciones de tránsito. Una de ellas (inciso 3) precisa que la persona que ocasione un accidente y huya del lugar de los hechos será sancionada con el máximo de la pena correspondiente a la infracción cometida. En dicho artículo establece “la persona que ocasione un accidente de tránsito del que resulte la muerte de una o más personas por infringir un deber objetivo de cuidado, será sancionada con pena privativa de libertad de 1 a 3 años, suspensión de la licencia de conducir por 6 meses, una vez cumplida la pena privativa de libertad”.		conductores peligrosos.
	El 65% de los choferes trabaja sin firmar un contrato y por lo general este convenio se lo realiza de manera verbal entre el dueño de la unidad y el conductor, por lo tanto, esta realidad influye para que no haya garantía, de ninguna de las partes, para conservar el puesto de trabajo. En promedio, por cada unidad, hay un conductor. Sin embargo, apenas un 35% (80 personas) tiene un puesto estable. Ellos son los dueños que cuentan con licencias profesionales tipo D o E y	Se realice más inspecciones periódicas por parte del Ministerio de Trabajo a instituciones como la del sector del transporte para verificar las condiciones laborales de los conductores contratados. Capacitar sobre las diferentes opciones de contrato (trabajo por horas) para no perjudicar a los conductores contratados. Facilitar los trámites para el reconocimiento de un contrato debido a que el ministerio de trabajo se tarda 15 días en reconocimiento de un contrato. Endurecer penas y sanciones a las	Mejorar las condiciones laborales de los conductores profesionales y garantizar sus derechos. Mejorar la calidad del servicio, ya que podría garantizar que las capacitaciones y lo que se implemente para mejorar las Cooperativas sean

	conducen sus propios carros.	Cooperativas a fin de respetar la ley.	para conductores con estabilidad laboral.
	El 65% de los conductores perciben que la capacitación se la realiza solo cuando los organismos de control lo exigen. La mayoría de los cursos se lo realiza cuando se requiere renovar la licencia de conducir y recuperar los puntos.	Los organismos de control deberían impartir capacitación de manera periódica a las cooperativas de transporte público en temas de seguridad, salud y seguridad vial. Endurecer las penas y sanciones con miras a educar a los conductores.	Los beneficios que se obtienen de la capacitación son: mejora en los hábitos de conducción, disminución de los riesgos, así como de la promoción de la Seguridad Vial en la organización. Mejorar la normativa legal vigente que permita reprimir a los conductores.
	Del 100% de los conductores encuestados coinciden en que no se mantiene un control sobre los medicamentos que los conductores pudieran suministrarse, lo cual es bastante crítico debido a que ellos son los responsables de transportar a personas diariamente.	Los organismos de control deberían exigir un catastro actualizado de los conductores que se suministran medicamentos.	Los usuarios del servicio de transporte tendrían mayor seguridad sobre el profesional que lo transporta.

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN ·	El 100% de los conductores no conoce la postura correcta de sentarse, lo que es crítico ya puede desencadenar en enfermedades profesionales como la lumbalgia.	Promover cursos de seguridad ocupacional y seguridad vial para concientizar acerca de los riesgos y las responsabilidades que tienen al momento de conducir un bus de transporte público.	Mejorar las condiciones de trabajo de los conductores. Mejorar la imagen de las Cooperativas y por ende el servicio que brindan.
	La mayoría de conductores encuestados manifiesta que se realizan chequeos médicos únicamente cuando tienen alguna dolencia lo que representa el 94% de los encuestados, seguido de un 6% que no se realiza ningún chequeo médico. Los choferes no están obligados a realizarse chequeos médicos permanentes, sino únicamente cuando se renueva la licencia, es decir, cada cinco años.	Implementar chequeos médicos obligatorios y gratuitos anualmente, para saber si un conductor está en condiciones óptimas para enfrentar el trabajo, y solicitarlo como requisito al momento de cobrar el bono que otorga el gobierno.	Los beneficios de los chequeos médicos son la disminución de los costos a corto, mediano y largo plazo, mayor productividad, menor ausentismo y el fortalecimiento de actividades preventivas con el fin de reducir los peligros de accidentalidad.
	El 61% de los conductores encuestados ocasionalmente cuenta con un tiempo establecido para comer, ya que esto depende del turno asignado. El chofer de transporte público maneja en promedio 8 horas, el mismo tiempo que permanece sentado sin hacer actividad física.	El primer paso para mejorar la salud de este grupo de trabajadores es concienciarles acerca de los riesgos que sufren al momento de ejecutar la conducción e implementar en las instituciones programas que les permita tener actividad física.	Mejorar su salud y condiciones laborales.

GESTIÓN DEL TIEMPO		Mejorar la planificación de los turnos mismos que les permita mantener una dieta más equilibrada. Implementar chequeos médicos obligatorios y gratuitos anualmente, para saber si un conductor está en condiciones óptimas para enfrentar el trabajo, y solicitarlo como requisito al momento de cobrar el bono que otorga el gobierno.	
	El 42% de conductores algunas veces se sientes presionado por cumplir con el tiempo en sus turnos, seguido del 28% que casi siempre se siente presionado y el 26% que siempre se siente presionado. De la información recabada podemos acotar que por lo general se siente presionados a cumplir con sus turnos en los tiempos estipulados ya que si no lo hacen se genera una sanción ya sea esta monetaria o suspensión de una semana de turnos.	Mejorar la planificación de los turnos, tomando la cuenta factores como el tráfico, mal estado de las vías, estado del tiempo, estado de salud de los conductores, avanzada de la edad, etc.	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.
	El 74% de los conductores de avanzada edad o con problemas de salud, que solicitan rutas más pequeñas o de menor tiempo la cooperativa contempla en su planificación.	Mejorar la planificación de los turnos, tomando él cuenta factores como el tráfico, mal estado de las vías, estado del tiempo, estado de salud de los conductores, avanzada de la edad, etc.	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.

		Fomentar en las Cooperativas que se contraten a otros conductores que apoyen la conducción para los socios de avanzada edad.	
	El 26% de conductores con edad avanzada o problemas no son priorizados al momento de asignar los turnos.	Mejorar la planificación de los turnos, tomando él cuenta factores como el tráfico, mal estado de las vías, estado del tiempo, estado de salud de los conductores, avanzada de la edad, días de descanso etc. Fomentar en las Cooperativas que se contraten a otros conductores que apoyen la conducción para los socios de avanzada edad. Implementar chequeos médicos obligatorios y gratuitos anualmente, para saber si un conductor está en condiciones óptimas para enfrentar el trabajo, y solicitarlo como requisito al momento de cobrar el bono que otorga el gobierno.	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.
NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA MENTAL	De acuerdo con la información proporcionada por los 80 conductores profesionales encuestados, el 100% de ellos coinciden que requiere una elevada concentración para conducir un bus de transporte público.	Promover cursos de seguridad ocupacional y seguridad vial para concientizar acerca de los riesgos y las responsabilidades que tienen al momento de conducir un bus de transporte público, así como la importancia de tener pausas para relajar la musculatura y relajarse	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.

		durante la ruta.	
	El 90% de los conductores al menos una vez han sufrido algún acto de violencia ya sea este un robo, asalto, entre otros; el otro 10% argumenta que ha sido más de una vez.	Coordinar con los organismos de control pertinente la implementación de las cámaras de seguridad y cursos que permitan conocer los protocolos de seguridad con estos incidentes.	Mayor seguridad tanto para los trabajadores como para los usuarios.
	El 94% de los conductores profesionales algunas veces no pueden olvidar las tareas del trabajo y tan solo 6% manifiesta que casi siempre recuerda en sus tareas después de la jornada laboral. Lo que podemos argumentar es que la mayoría piensa en su trabajo debido a deudas, o mantenimientos que se deben realizar continuamente a sus unidades de transporte.	Mejorar la planificación de los turnos, tomando él cuenta factores como el tráfico, mal estado de las vías, estado del tiempo, estado de salud de los conductores, avanzada de la edad, días de descanso etc.	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.
	De acuerdo con los datos proporcionados por los conductores encuestados el 45% manifiesta que son pocos los casos que se ha presentado dolores de cabeza o estrés, sin embargo, el 35% manifiesta que con frecuencia se manifiestan estos casos entre sus compañeros. La Dirección de Riesgos de Trabajo del IESS señala que precisamente el estrés y el cansancio son los principales	Mejorar la planificación de los turnos, tomando él cuenta factores como el tráfico, mal estado de las vías, estado del tiempo, estado de salud de los conductores, avanzada de la edad, días de descanso etc.	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.

	problemas que aquejan los choferes profesionales.		
	El 94% de los conductores profesionales algunas veces sueñan con el trabajo y tan solo 6% manifiesta que casi siempre tiene sueños con su jornada laboral.	Mejorar la planificación de los turnos, tomando él cuenta factores como el tráfico, mal estado de las vías, estado del tiempo, estado de salud de los conductores, avanzada de la edad, días de descanso etc.	Mejorar las condiciones del trabajo y la imagen institucional de las instituciones.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- En relación con las características de género, destaca que se trata de una población de conductores mayoritariamente masculina con una participación del 99% y con una mínima participación del 1% población femenina.

- El 65% de los choferes encuestados trabaja sin firmar un contrato y por lo general este convenio se lo realiza de manera verbal entre el dueño de la unidad y el conductor, por lo tanto, esta realidad influye para que no haya garantía, de ninguna de las partes, para conservar el puesto de trabajo. En promedio, por cada unidad, hay un conductor. Sin embargo, apenas un 35% (80 personas) tiene un puesto estable. Ellos son los dueños que cuentan con licencias profesionales tipo D o E y conducen sus propios carros.

- Los resultados obtenidos a través de las encuestas con la evaluación del método Navarro son las siguientes:
    - El 100% de los conductores coinciden que para transmitir cualquier tipo de novedad se realiza a través de asamblea de socios. Este tipo de asamblea se realiza de manera mensual llamada asamblea ordinaria y de existir asuntos urgentes se realiza asambleas extraordinarias.

    - El 77% de los conductores revisa frecuentemente el estado de las unidades de transporte antes de salir a sus labores diarias.

    - El 54% de conductores profesionales manifiestan que casi siempre realizan pausas ya sea para relajar la musculatura y dependiendo

del viaje hay puntos donde se realiza parada ya sean estas gasolineras o tiendas.

- El 54% de los encuestados creen que sus Cooperativas solo tienen interés por la seguridad y condiciones y seguridad vial de trabajo cuando ocurre algún tipo de accidente o incidente de tránsito, lo que quiere decir que la mayoría no tiene una cultura de prevención de incidentes o accidentes de tránsito.

- El 78% de los encuestados conocen el protocolo a seguir ante un accidente de tránsito, sin embargo, en la práctica no se utiliza y se fugan del lugar del accidente, según el Servicio de Investigación de Accidentes de Tránsito de la Policía (SIAT) refiere que en el 90% de accidentes de tránsito registrados en Ecuador los conductores se fugan.

- Del 100% de los conductores encuestado coinciden en que no se mantiene un control sobre los medicamentos que los conductores pudieran suministrarse, lo cual es bastante crítico debido a que ellos son los responsables de transportar a personas diariamente.

- El 100% de los conductores no conoce la postura correcta de sentarse, lo que es crítico ya puede desencadenar en enfermedades profesionales como la lumbalgia.

- El 90% de los conductores al menos una vez han sufrido algún acto de violencia ya sea este un robo, asalto, entre otros; el otro 10% argumenta que ha sido más de una vez.

- El 45% de los conductores manifiesta que son pocos los casos que se ha presentado dolores de cabeza o estrés, sin embargo, el 35% manifiesta que con frecuencia se manifiestan estos casos entre sus

compañeros, sin embargo la Dirección de Riesgos de Trabajo del IESS señala que precisamente el estrés y el cansancio son los principales problemas que aquejan los choferes profesionales.

- La mayoría de conductores encuestados manifiesta que se realizan chequeos médicos únicamente cuando tienen alguna dolencia lo que representa el 94% de los encuestados, seguido de un 6% que no se realiza ningún chequeo médico.

- El coeficiente de accidente de tránsito calculado en base a los riesgos psicosociales evaluados es de 11 lo quiere decir que existe un alto nivel de influencia de los factores de riesgo en el lugar de trabajo que puede transformarse en condiciones favorables para que ocurra un accidente de tránsito.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda fortalecer la inclusión del personal femenino en el sector del transporte terrestre interprovincial e impulsar la equidad de género en cada una de sus instituciones.

- Se recomienda que la entidad de control (Ministerio de Trabajo) realice más inspecciones periódicas a cooperativas del sector del transporte para verificar las condiciones laborales de los conductores contratados. Adicionalmente el organismo debería capacitar sobre las diferentes opciones de contrato (trabajo por horas) para no perjudicar a los conductores contratados.

- Se recomienda que este organismo de control facilite los trámites para el reconocimiento de un contrato debido a que el Ministerio de Trabajo se tarda 15 días en reconocimiento de un contrato.

- Se recomienda se conserve las asambleas de socios para tratar temas referente a la Cooperativa y las novedades que se presente de manera mensual, sin embargo sería muy importante que estas asambleas se implemente charlas de seguridad y salud ocupacional, seguridad vial a fin de precautelar la vida de sus socios, conductores y pasajeros.

- Se recomienda que los chequeos a las unidades de transporte se realice de manera periódica, y en la medida de lo posible sean las Cooperativas las que establezca calendarios periódicos de mantenimiento a fin de prevenir posibles accidentes de tránsito por mal estado de las unidades.

- Se recomienda se difunda la legislación vigente en cuanto a los tiempos de conducción ideales que no deberían superar las cinco horas continuas durante el día y las cuatro horas durante la noche, respetando los 15 minutos de descanso.

- Se recomienda que los organismos de control implementen campañas de seguridad vial y seguridad y salud ocupacional para los conductores conozcan de primera mano la importancia de la prevención de los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos.

- Se recomienda que los organismos de control promover cursos de seguridad ocupacional y seguridad vial para concientizar acerca de los riesgos y las responsabilidades que tienen al momento de conducir un bus de transporte público, para que esta capacitación sea efectiva y eficiente tiene que ser continua, dando seguimiento a que los conductores apliquen las técnicas de manejo preventivo que en los cursos se imparten.

- Se recomienda endurecer las penas y sanciones para los conductores que se fugan del lugar que ocurrió el accidente de tránsito y aplicar la ley de tránsito.

- Se recomienda implementar chequeos médicos obligatorios y gratuitos anualmente, para que un conductor esté con las condiciones óptimas para enfrentar el trabajo y a través de ello se mantenga un catastro actualizado de los conductores que utilizan algún tipo de medicación.

- Se recomienda que las instituciones de control sigan implementando sistemas de seguridad como cámaras en sistema de transporte público.

- Se recomienda que la distribución de rutas y frecuencias se la realice de manera responsable, por parte del organismo control, con tiempos acorde a la demanda de pasajeros, lo que permita obtener mayor número de pasajeros en los terminales, de tal forma que los operadores no salgan a la vía a competir, con eso se reduciría notablemente los accidentes de tránsito por excesos de velocidad.

- Se recomienda implementar chequeos médicos obligatorios y gratuitos anualmente, y que estos sean un requisito indispensable para cobro del bono del gobierno para así impulsar una cultura de salud preventiva en las Cooperativas.

- Se recomienda se mejore la condiciones laborales de los conductores en cuanto a sus turnos, sus participación e implicación, su carga mental para ejecutar la conducción, y que esto sea iniciativa de sus Cooperativas y no solo se conforme con lo que los entes del gobierno les exija cumplir por normativa.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Montecristi.
- Azcuénaga, L. (2004). *Guía para la implementación de un sistema de prevención de riesgos.* Madrid: Artegraf, S.A.
- Chinchilla, & Ryan. (2008). *Salud y Seguridad en el Trabajo.* Costa Rica: Euned.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Estudio de Riesgos Psicosociales en el transporte por carretera.* España.
- Ekos Negocios. (2015). Zoom transporte y logística. *Ekos Negocios*, 86-94.
- FENACOTIP. (2015). *Informe de Cooperativa de Transporte y Compañías de Transporte Registradas.* Quito.
- Guajarati, D., & Porter, D. (2010). *Econometría.* México: Mc Graw-hill.
- Hernandez, S., Fernanadez, C., & Baptista, C. (2006). *Metodología de la Investigación.* México.
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model.* Manchester: s.n.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2001). *Guía Práctica de Seguridad y Salud Ocupacional .*
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Algunas orientaciones para evalaur los factores de riesgo psicosocial.* Madrid: Torrelanguna.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Portal de Riesgos Psicosociales*. Recuperado el 2016 de 12 de 22, de Portal de Riesgos Psicosociales: http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=b50c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2002). *Factores Psicosociales: Identificación de situaciones de riesgo.* Cockburn .

- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction.* Finland: VTT Building Technology.
- Laboral, I. N. (2001). *Factores Psicosociales- Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales.* España: Gobierno de Navarro.
- Laurell, P. (1991). *Riesgos Psicosociales .* Madrid.
- Linares Diaz, E. A. (03 de 06 de 2014). *Actos y Condiciones seguras.* Recuperado el 2016 de 12 de 22, de Unisabana: http://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/10793
- Lind, W., Marchal, G., & Wathen, S. (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía.* México: Mc Grand Hill.
- Maslach, L., & Jackson, M. (1981). *Estrés Laboral.* Pearson.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Acuerdo para regular las relaciones de trabajo especiales del sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades.*
- Consejo Directivo del IESS. (4 de Marzo de 2016). Resolución C.D. 513. *Resolución C.D. 513*. Quito, Pichincha, Ecuador
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas. (2008). *Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.*
- OIT. (2002). *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales.* Ginebra.
- OSHAS 18001. (2007). *Seguridad y Salud Ocupacional.*
- Roche, M., & Servei, C. (2009). *Método Prevención y Seguridad: Identificación y evaluación de riesgos laborales de los conductores de sector transporte por carretera.* Catalunya: Generalitat de Catalunya.
- Roche, P., & Marshal, S. (2009). *Evaluación de Riesgos Laborales.* Cataluña.
- Silvestrini, M. (2008). *Metodología de la Investigación.* México.
- Superintedencia de Economía Popular y Solidaria. (2008). *Ley de Cooperativas .*
- Zapf, L., & Leymann, J. (1996). *Mobbing Laboral: Burnot.* Chicago: Adventure Working.

ANEXOS

ANEXO A - Encuestas aplicadas para determinar el perfil sociodemográfico

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE INTERPROVICIAL (COTOPAXI)

El presente instrumento (encuestas) forma parte del proyecto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Escuela Politécnica Nacional (EPN) y tiene como finalidad recabar información valiosa del sector de transporte público interprovincial respecto a los riesgos psicosociales y perfil socio demográfico de los conductores.

Esta encuesta está planificado para que se lo pueda contestar en 20 minutos aproximadamente.
Los datos que se solicitan son confidenciales y serán utilizados con fines académicos únicamente.

A) DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la Cooperativa de Transporte:
Nro. de Socios
Nro. De unidades
Tipo de Licencia:
Dueño
Afiliación al IESS

Año de su vehículo

Conductor Contratado

B) PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL CONDUCTOR

Edad

Salario mensual

Años en el cargo

1)	Estado Civil	2)	Sexo	3)	Número de personas a cargo
a	Soltero	a	Hombre	a	Ninguna
b	Casado	b	Mujer	b	1-3 personas
c	Unión Libre			c	4-6 personas
d	Divorciado			d	Más de 6 personas
e	Separado				
f	Viudo				

6)	Uso de tiempo libre	4)	Nivel de Escolaridad
a	Otro Trabajo	a	Primaria
b	Labores domésticas	b	Secundaria
c	Recreación y deportes	c	Técnico- Tecnólogo
		d	Universitario
		e	Especialista, Master

8)Fuma		9)	Consume bebidas alcohólicas
a	Si	a	Si
b	No	b	No
Si su respuesta es **si**		Si su respuesta es **si**	
¿Cúal es la frecuencia?		**¿ Cúal es la frecuencia?**	
a	Diaria	a	Diaria
b	Quincenal	b	Quincenal
c	Mensual	c	Mensual
d	Ocasional	d	Ocasional

ANEXO B - – Encuestas aplicadas para determinar los riesgos psicosociales

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

ENCUESTA PARA DETERMINAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO INTERPROVINCIAL DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI

El presente instrumento (encuestas) forma parte del proyecto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Escuela Politécnica Nacional (EPN) y tiene como finalidad recabar información valiosa del sector de transporte público interprovincial respecto a los riesgos psicosociales y perfil socio demográfico de los conductores.

El cuestionario está planificado para que se lo pueda contestar en 10 minutos aproximadamente.

Los datos que se solicitan son confidenciales y serán utilizados con fines académicos únicamente.

1. ¿La Cooperativa tiene interés suficiente por la seguridad y condiciones de trabajo del conductor?			
A. No	B. Sí, Ocasionalmente	C. Sí, cuando ocurre algún incidente accidente	D. Sí es la práctica habitual
2. ¿Se conoce y se aplica un protocolo para afrontar accidentes e incidentes de tránsito?			
A. No, no existe	B. Sí existe, aunque en la práctica no se utiliza	C. Sí existe, se utiliza ocasionalmente	D. Sí existe, se utiliza habitualmente
3. ¿El horario de trabajo contempla un tiempo suficiente para comer?			
A. No	B. Si, ocasionalmente	C. Sí, frecuentemente	D. Sí, siempre
4. ¿El conductor dispone de la información y de las herramientas en buen estado para realizar su trabajo?			
A. No	B. Sí, algunas veces	C. Sí, habitualmente	D. Siempre
5. Ante la incorporación de un nuevo conductor ¿Se le informa las funciones de su cargo?			
A. No	B. Sí, Oralmente	C. Sí, por escrito	D. Sí, por escrito y oralmente
6. Cuándo el conductor necesita ayuda y/o tiene cualquier incidente en el trabajo acude a:			
A. Comisión de vigilancia	B. Compañero de trabajo	C. Gerente de la Cooperativa	D. Lo soluciona solo
7. Las situaciones de conflicto entre conductores ¿Se intenta solucionar de manera abierta y clara?			
A. No	B. Sí por medio de la intervención de un compañero	Sí, entre todos los afectados	D. Sí, mediante otros procedimientos
8. ¿La Cooperativa tiene una planificación en sus turnos que permite tiempos de descanso para compartir con la familia y mejorar los vínculos familiares?			
A. No, la cooperativa realiza una planificación	B. No, La cooperativa	C. Sí, la cooperativa realiza una planificación de sus	D. Sí, los conductores se organizan entre ellos,

muy rígida	realiza una planificación de sus turnos, sin tener en cuenta las necesidades de los conductores	turnos en función de las demandas de los conductores.	teniendo en cuenta la continuidad de la actividad	
9. ¿Las decisiones se toman entre conductores y socios?				
A. No, solo las toma el Gerente o presidente de la Cooperativa	B. No, solo se toman decisiones entre socios y gerente o presidente.	C. Sí, se toma decisiones tomando en cuenta a todo el personal de conductores.		
10. ¿El conductor tiene posibilidad de realizar pausas?				
A. No, nunca	B. Sí, algunas veces.	C. Sí, casi siempre	D. Sí, siempre	
11. ¿Se utiliza medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los conductores y socios?				
A. No	B. Charlas, asambleas	C. Comunicados escritos	D. Sí, medios orales y escritos	
12. En términos generales ¿El ambiente de trabajo permite tener relaciones amistosas entre socios y conductores?				
A. No	B. Sí, a veces	C. Sí, habitualmente	D. Sí, siempre	
13. ¿El socio o conductor del bus se encuentra comprometido con la Cooperativa?				
A. Únicamente cuando se presenta problemas	B. Algunas veces dependiendo de los asuntos	C. Siempre		
14. ¿El conductor se siente presionado por cumplir los turnos a tiempo?				
A. No	B. Algunas veces	C. Casi siempre	D. Siempre	
15. ¿Se evita el trabajo nocturno y de madrugada a conductores de edad avanzada o con problemas de salud?				
A. Sí	B. Sí, cuando el conductor lo solicita	C. No		
16. ¿El conductor conoce la manera correcta de sentarse en la unidad de transporte?				
A. No	B. Sí, parcialmente	C. Sí		
17. ¿Se revisa el estado del bus diariamente?				
A. No	B. No, muy pocas veces	C. No, algunas veces	D. Sí, frecuentemente	E. Sí, siempre
18. ¿La Cooperativa imparte o busca cursos para mejorar el desempeño de los conductores (atención al usuario, primeros auxilios, seguridad vial, etc.)				
A. No	B. Sí, pero no es muy frecuente	C. Sí, cuando los organismos de control lo exige	D. Sí, es parte de la cultura organizacional	
19. ¿El trabajo permite al conductor dormir en casa?				
A. No	B. Sí, ocasionalmente en función del	C. Sí, casi siempre	D. Sí, siempre	

	turno			
20. ¿El conductor encuentra equilibrio entre sus ingresos y los gastos que implica el bus de transporte?				
A. No	B. Sí, algunas veces	C. Sí, casi siempre	D. Siempre	
21. ¿Se organiza, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de conductores, oficiales y socios?				
A. No	B. Sí, una o dos veces al año	C. Sí, varias veces al año		
22. ¿Las condiciones del trabajo permiten seguir una alimentación correcta?				
A. No, nunca	B. Sí, algunas veces	C. Sí, casi siempre	D. Sí, siempre	
23. ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?				
A. No	B. Si a veces	C. Sí habitualmente	D. Sí, siempre	
24. ¿El conductor se realiza chequeos médicos?				
A. No	B. Sí, solo cuando tengo una dolencia	C. Sí una vez al año	D. Sí, más de una vez al a{o	
25. ¿La Cooperativa está al tanto de los medicamentos que pudiera suministrarse sus conductores?				
A. No	B. Sí, pero se hace caso omiso	C. Sí, pero no ha tomado medidas preventivas	D. Sí, tiene un control estricto con estos conductores	
26. Ante la incorporación de nuevas disposiciones legales ¿se instruye al conductor para adaptarlo esas nuevas situaciones?				
A. No	B. Algunas veces	C. Casi siempre	D. Siempre	
27. ¿Cómo manejan los conflictos con los usuarios?				
A. Los resuelve de manera agresiva	B. Los resuelve con exigencias de su parte	C. Los resuelve con cordialidad	D. Los resuelve buscando un común acuerdo	
28. ¿El nivel de atención requerido para la conducción es elevado?				
A. No	B. Si. Algunas veces	C. Casi siempre	D. Siempre	
29. ¿Ha sufrido algún acto de violencia (robo, hurto, asaltos, etc.) durante la conducción?				
A. Sí, con frecuencia	B. Sí, algunas veces	C. No		
30. ¿Existe dificultad para olvidar las tareas del trabajo después de la jornada laboral?				
A. Siempre	B. Casi siempre	C. Alguna vez	D. Nunca	
31. ¿Se identificados compañeros que presenten dolores de cabeza, sueño, ansiedad?				
A. Sí, con frecuencia	B. No, son pocos	C. Ningún caso se ha presentado		
32. ¿El conductor manifiesta que sueña con el trabajo?				
A. Nunca	B. Algunas veces	C. Casi siempre	D. Siempre	
33. De los problemas que existe en la Cooperativa ¿Se culpa alguna persona en concreto?				
A.SI	B.NO			
34. ¿Han aumentado las bajas o hay alta rotación en la Cooperativa?				
A.SI	B.NO			

35. ¿Hay alguna persona que está siendo aislada? ¿Ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?				
A.SI	B.NO			

ANEXO C - Encuestas aplicadas para determinar los riesgos psicosociales

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

ACTIVIDAD	PELIGROS	POSIBLES RIEGOS	FACTOR DE RIESGO	EVALUACIÓN DE RIESGOS			
				Probabilidad (P)	Severidad (S)	Evaluación del Riesgo	Nivel de Riesgo
CONDUCIR UN BUS TRANSPORTE PÚBLICO	Alta carga horaria	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, problemas gastrointestinales, obesidad.	GESTIÓN DEL TIEMPO	9	6	54	Importante
	Trabajo a presión	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, Infarto del miocardio, subida del colesterol, alteración ritmo cardiaco, dolores de cabeza, hipertensión, tabaquismo, escoliosis,	GESTIÓN DEL TIEMPO	5	6	30	Moderado
	Trabajos nocturnos y de madrugada	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad.	GESTIÓN DEL TIEMPO	9	6	54	Importante
	Turnos rotativos	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	GESTIÓN DEL TIEMPO	9	6	54	Importante
	Alta responsabilidad	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	9	6	54	Importante
	Sobrecarga mental	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, dolores de cabeza, hipertensión.	CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS	9	6	54	Importante

	Minuciosidad de la tarea	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, problemas visuales	GESTIÓN DEL TIEMPO / PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	9	4	36	Moderado
	Trabajo monótono y repetitivo	Desconcentración, desmotivación, lumbalgias	GESTIÓN DEL TIEMPO / PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	9	6	54	Importante
	Inestabilidad en el empleo	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	COHESIÓN DE GRUPO/ PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD / FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN •	9	4	36	Moderado
	Inadecuada supervisión	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN •	3	4	12	Bajo
	Relaciones interpersonales deterioradas	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	COHESIÓN DE GRUPO	5	8	40	Importante
	Desmotivación e insatisfacción laboral	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	COHESIÓN DE GRUPO	5	6	30	Moderado
	Desarraigo familiar	Depresión, falta de motivación	COHESIÓN DE GRUPO	5	6	30	Moderado
	Mala postura al momento de conducir	Lumbalgias daños severos en la columna vertebral, daños al aparato digestivo, sordera, problemas de sueño, entre otras.	FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN •	9	6	54	Importante
	Mal estado de las herramientas de trabajo	Accidente de tránsito, sordera.	FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN •	3	8	24	Moderado
	Clima laboral	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	COHESIÓN DE GRUPO	3	4	12	Bajo
	Robos, asaltos, en unidad de transporte	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad, muerte, heridas graves	CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS	5	8	40	Importante
	Conflicto frecuente con los usuarios del servicio y vendedores	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, irritabilidad, agresividad	CARGA MENTAL Y NIVEL DE ESTRÉS	9	6	54	Importante
	Uso de medicamentos al momento de conducir	Stress, trastornos del sueño, desconcentración, ansiedad	PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	3	8	24	Moderado

(Rubio Romero, 2004)

ANEXO D - Resultados del Método Navarro

RESULTADOS DE METODO NAVARRO

Estos son los resultados que se obtuvo de las treinta y cinco preguntas, las cuales consta el método de Navarro.

Participación, Implicación y Niveles de Responsabilidad

Pregunta 1: ¿La Cooperativa tiene interés por la seguridad y condiciones de trabajo del conductor?

RESPUESTA PREGUNTA 1	Nro. Encuestados	%
A. No.	14	18%
B. Sí, Ocasionalmente.	21	26%
C. Sí, cuando ocurre algún incidente o accidente.	43	54%
D. Sí es la práctica habitual.	2	3%
TOTAL	80	1

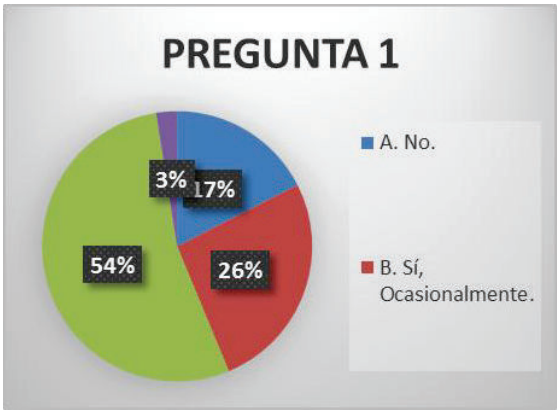


Figura 14 – Pregunta 1: ¿La Cooperativa tiene interés por la seguridad y condiciones de trabajo del conductor?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla gráfico anterior el 54% de los encuestados creen que sus Cooperativas solo tienen interés por la seguridad y condiciones de trabajo cuando ocurre algún tipo de accidente o incidente de tránsito, lo que quiere decir que la mayoría no tiene una cultura de prevención de incidentes o accidentes de tránsito. Tan solo un 2% de los encuestados perciben que sus Cooperativas están interesadas de manera colectiva en estos temas.

Pregunta 2: ¿Se conoce y se aplica un protocolo para afrontar accidentes e incidentes de tránsito?

RESPUESTA PREGUNTA 2	Nro. Encuestados	%
A. No, no existe	5	6%
B. Sí existe, aunque en la práctica no se utiliza	62	78%
C. Sí existe, se utiliza ocasionalmente	10	13%
D. Sí existe ,se utiliza habitualmente	3	4%
TOTAL	80	100%

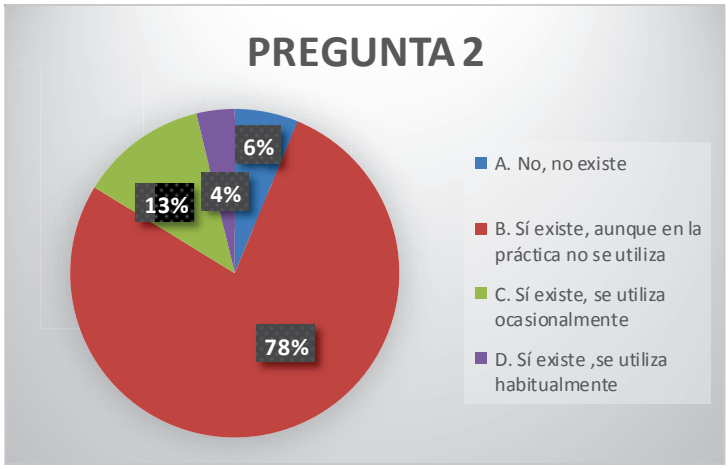


Figura 15 – Pregunta 2: ¿Se conoce y se aplica un protocolo para afrontar accidentes e incidentes de tránsito?

INTERPRETACIÓN:

Como podemos observar el 78% de los encuestados conocen el protocolo a seguir ante un accidente de tránsito, sin embargo, en la práctica no se utiliza.

De acuerdo con diario El Telégrafo en el 2015, el 85% de los conductores se fugaron una vez ocurridos los accidentes de tránsito.

Esto ocurre a pesar de que el nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP), en el artículo 374, establece las circunstancias agravantes para las imposiciones de 1a pena en las infracciones de tránsito.

Una de ellas (inciso 3) precisa que la persona que ocasione un accidente y huya del lugar de los hechos será sancionada con el máximo de la pena correspondiente a la infracción cometida. En dicho artículo establece “la persona que ocasione un accidente de tránsito del que resulte la muerte de una o más personas por infringir un deber objetivo de cuidado, será sancionada con pena

privativa de libertad de 1 a 3 años, suspensión de la licencia de conducir por 6 meses, una vez cumplida la pena privativa de libertad".

Sin embargo, hay otro párrafo en el que se detalla que la pena aumentará de 3 a 5 años cuando el resultado dañoso sea producto de acciones innecesarias, peligrosas e ilegítimas como exceso de velocidad, conocimiento de las malas condiciones del vehículo, llantas lisas y desgastadas, entre otras.

Pregunta 8: ¿La Cooperativa tiene una planificación en sus turnos que permite tiempos de descanso para compartir y mejorar los vínculos familiares?

RESPUESTA PREGUNTA 8	Nro. Encuestados	%
A. No, la cooperativa realiza una planificación muy rígida	16	20%
B. No, La cooperativa realiza una planificación de sus turnos, sin tener en cuenta las necesidades de los conductores	13	16%
C. Sí, La cooperativa realiza una planificación de sus turnos en función de las demandas de los conductores.	42	53%
D. Sí, los conductores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad	9	11%
TOTAL	80	100%

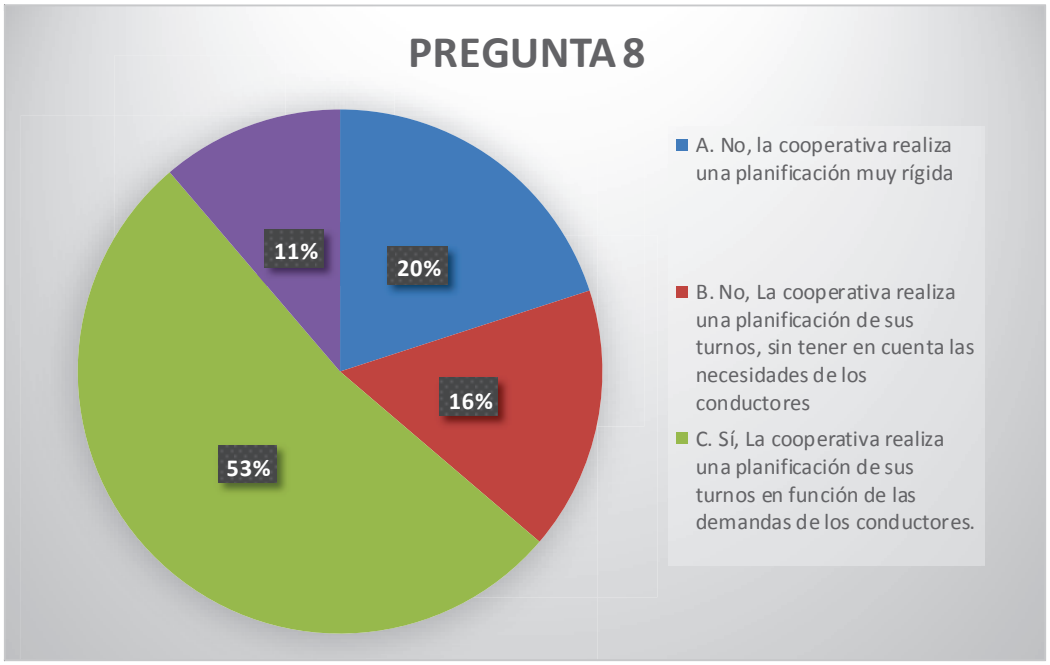


Figura 16 – Pregunta 8: ¿La Cooperativa tiene una planificación en sus turnos que permite tiempos de descanso para compartir y mejorar los vínculos familiares?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos anteriores se evidencia que el 53% de los conductores piensan que sus Cooperativas planifican sus turnos de trabajo en función de sus necesidades, además durante se llenaba la encuesta manifestaron que dependiendo del turno hay días de descanso en los cuales puedes afianzar el vínculo familiar.

Pregunta 9: ¿Las decisiones se toman entre conductores y socios?

RESPUESTA PREGUNTA 9	Nro. Encuestados	%
A. No, solo las toma el Gerente o Presidente de la Cooperativa	15	19%
B. No, solo se toman decisiones entre socios y gerente o presidente	62	78%
C. Sí, se toma decisiones tomado en cuenta a todo el personal de conductores.	3	4%
TOTAL	80	1

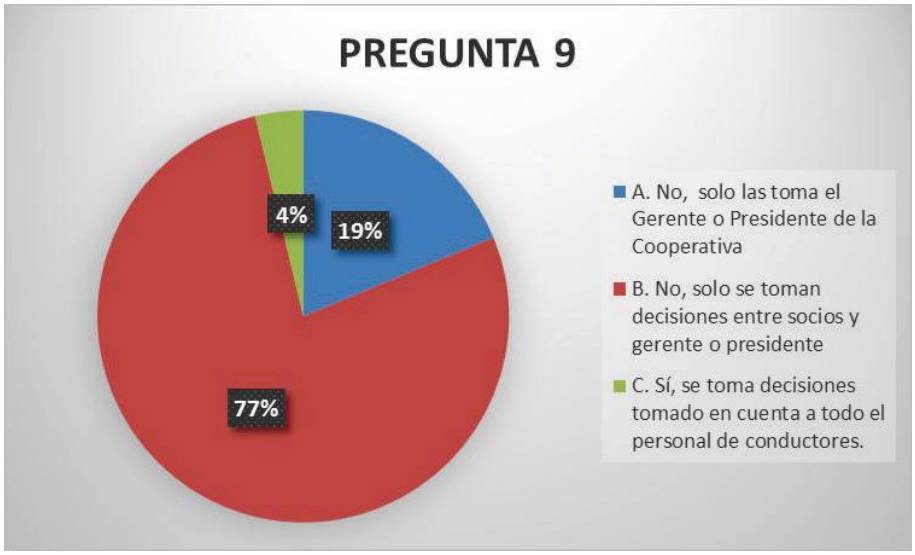


Figura 17 – Pregunta 9: ¿Las decisiones se toman entre conductores y socios?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos anteriores se evidencia que el 77% de los conductores perciben que las decisiones de la Cooperativa se toman entre socios y el gerente o presidente de la cooperativa, debido a que los socios son los dueños de las unidades.

Tan solo el 4% de los encuestados creen que se toma en cuenta sus opiniones para exponerlas en asamblea.

Se indago con los encuestados acerca de esta pregunta y nos manifestaron que se debe a que la mayoría máximo dura 3 meses manejando la unidad de transporte y por lo general existe una rotación.

Pregunta 13: ¿El socio o conductor del bus se encuentra comprometido con la Cooperativa?

RESPUESTA PREGUNTA 13	Nro. Encuestados	%
A. Únicamente cuando se presenta problemas	0	0%
B. Algunas veces dependiendo de los asuntos	0	0%
C. Siempre	80	100%
TOTAL	80	100%

Figura 18 – Pregunta 13: ¿El socio o conductor del bus se encuentra comprometido con la Cooperativa?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos proporcionados el 100% de los encuetados creen estar comprometidos con la Cooperativa de Transporte a la que pertenecen.

Pregunta 18: ¿La Cooperativa imparte o busca cursos para mejorar el desempeño de los conductores (atención al usuario, primeros auxilios, seguridad vial, etc.)?

RESPUESTA PREGUNTA 18	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Sí, pero no es muy frecuente	28	35%
C.Sí, cuando los organismos de control lo exige	52	65%
D.Sí, es parte de la cultura organizacional	0	0%
TOTAL	80	100%

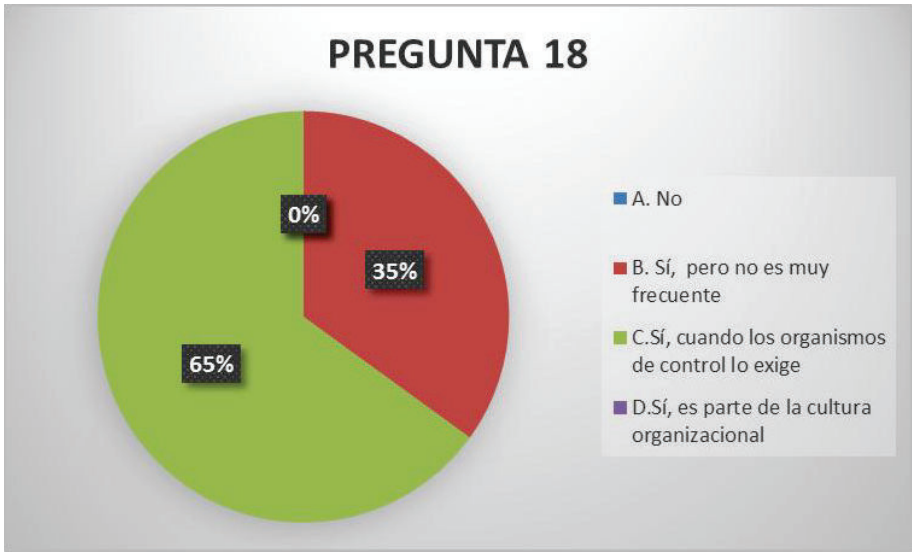


Figura 19 – Pregunta 18: ¿La Cooperativa imparte o busca cursos para mejorar el desempeño de los conductores (atención al usuario, primeros auxilios, seguridad vial, etc.)?

INTERPRETACIÓN:

Como podemos observar con los datos recolectados se evidencia que el 65% de los conductores perciben que la capacitación se la realiza solo cuando los organismos de control lo exigen. La mayoría de los cursos se lo realiza cuando se requiere renovar la licencia de conducir y recuperar los puntos.

El 35% percibe que si se realiza cursos en sus instituciones de manera no muy frecuente.

Pregunta 19: ¿El trabajo permite al conductor dormir en casa?

RESPUESTA PREGUNTA 19	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Sí, ocasionalmente en función del turno	75	94%
C. Sí, casi siempre	5	6%
D. Sí, siempre	0	0%
TOTAL	80	100%

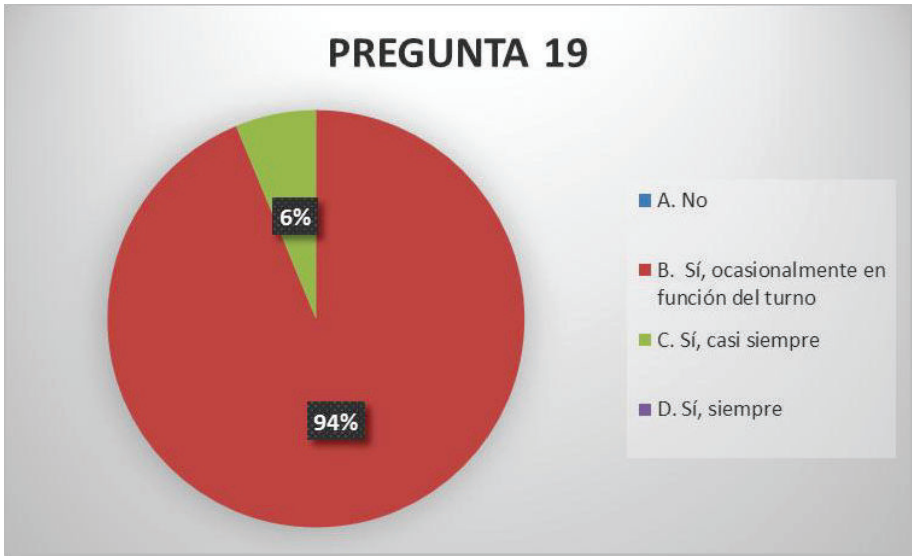


Figura 20 – Pregunta 19: ¿El trabajo permite al conductor dormir en casa?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos expuestos en la gráfica anterior el 94% de los conductores duermen en casa de manera ocasional ya que depende del turno asignado a la semana.
El 6% de los conductores manifiestan que casi siempre duermen en casa.

Pregunta 20: ¿El conductor encuentra equilibrio entre sus ingresos y los gastos que implica el bus de transporte?

RESPUESTA PREGUNTA 20	Nro. Encuestados	%
A. No	14	18%
B.Sí, Algunas veces	25	31%
C. Sí, casi siempre	36	45%
D. Siempre	5	6%
TOTAL	80	100%

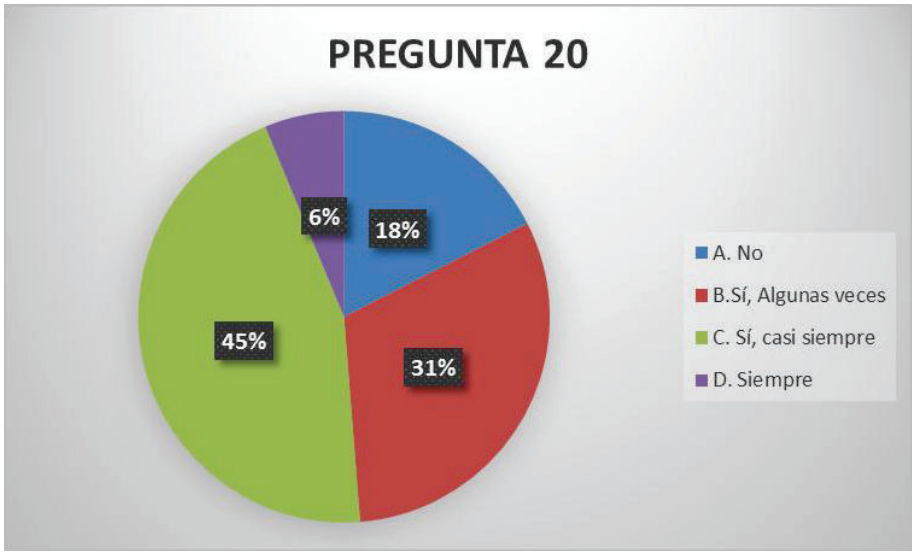


Figura 21 – Pregunta 20: ¿El conductor encuentra equilibrio entre sus ingresos y los gastos que implica el bus de transporte?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la información recolectada se concluye que el 45% de conductores encuentra casi siempre un equilibrio entre los ingresos y los gastos que implica la unidad de transporte, sin embargo, el 31% manifiesta que solo alguna vez existe este equilibrio y por ello existe el bono que entrega el gobierno nacional.

Tan solo el 6% no encuentra un equilibrio entre sus ingresos y gastos y manifiestan que esto depende de la ruta asignada en la semana o las fechas en las cuales se movilizan los usuarios.

Pregunta 25: ¿La Cooperativa está al tanto de los medicamentos que pudiera suministrarse sus conductores?

RESPUESTA PREGUNTA 25	Nro. Encuestados	%
A. No	80	100%
B. Sí, pero se hace caso omiso	0	0%
C. Sí, pero no ha tomado medidas preventivas	0	0%
D. Sí, tiene un control estricto con estos conductores	0	0%
TOTAL	80	100%

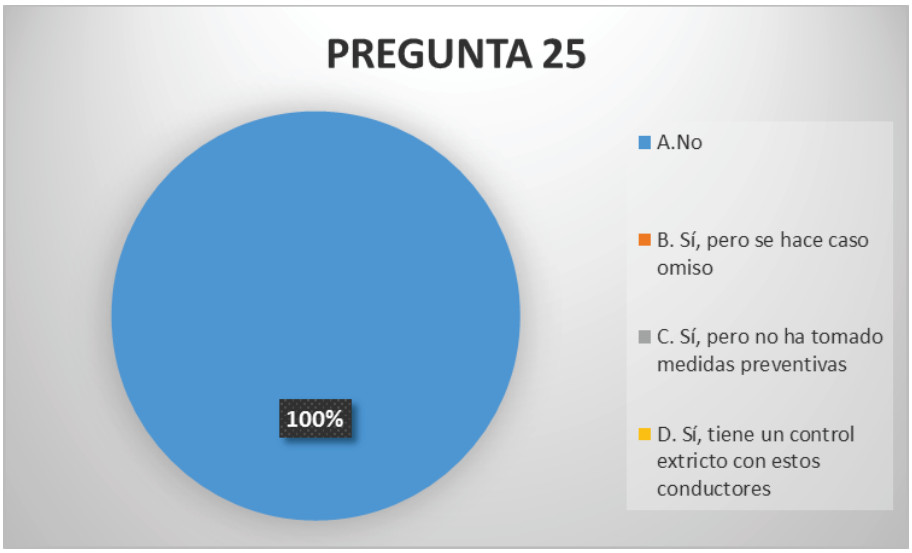


Figura 22 – Pregunta 25: ¿La Cooperativa está al tanto de los medicamentos que pudiera suministrarse sus conductores

INTERPRETACIÓN:

Del 100% de los conductores encuestado coinciden en que no se mantiene un control sobre los medicamentos que los conductores pudieran suministrarse, lo cual es bastante crítico debido a que ellos son los responsables de transportar a personas diariamente.

Formación, Información, y Comunicación.

Pregunta 4: ¿El conductor dispone de la información y de las herramientas en buen estado para realizar su trabajo?

RESPUESTA PREGUNTA 4	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Sí, algunas veces	0	0%
C. Sí, habitualmente	3	4%
D. Siempre	**77**	**96%**
TOTAL	80	100%

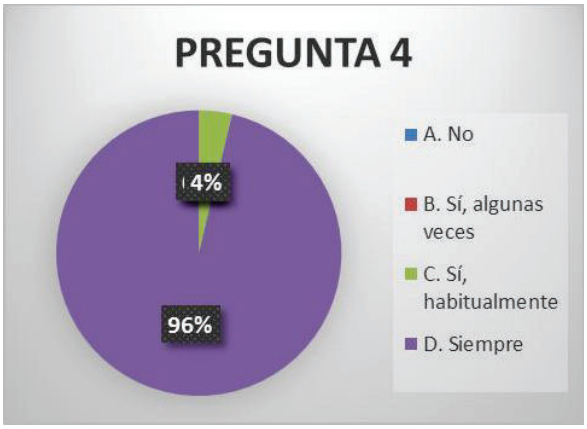


Figura 23 – Pregunta 4: ¿El conductor dispone de la información y de las herramientas en buen estado para realizar su trabajo?

INTERPRETACIÓN:

Todos los conductores reciben la información necesaria para desempeñar su puesto de trabajo y las unidades de transporte se encuentran en buen estado.

Pregunta 5: Ante la incorporación de un nuevo conductor ¿Se le informa las funciones de su cargo?

RESPUESTA PREGUNTA 5	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Sí, Oralmente	**78**	**98%**
C. Sí, por escrito	0	0%
D. Sí, por escrito y oralmente	2	3%
TOTAL	80	100%

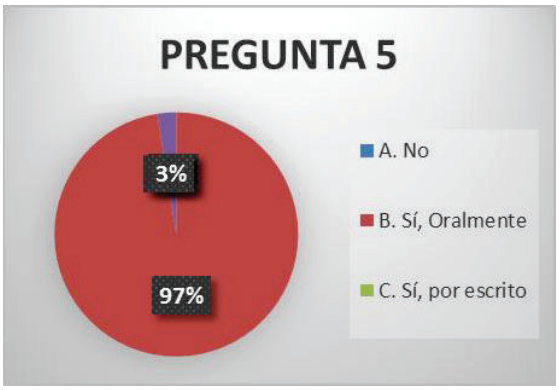


Figura 24 – Pregunta 5: Ante la incorporación de un nuevo conductor ¿Se le informa las funciones de su cargo?

INTERPRETACIÓN:

Todo conductor nuevo que ingresa a la diferentes Cooperativas, recibe una inducción de su puesto de trabajo, de los turnos que debe cumplir, de los horarios de trabajo y en algunos casos se entrega el reglamento de la Cooperativa.
Sin embargo, esta inducción no contiene temas de seguridad y salud ocupacional, ni de los riesgos a los que se encuentran expuestos.

Pregunta 11: ¿Se utiliza medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los conductores y socios?

RESPUESTA PREGUNTA 11	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Charlas, asambleas	80	100%
C. Comunicados escritos	0	0%
D. Sí, medios orales y escritos	0	0%
TOTAL	80	100%

Figura 25 – Pregunta 11: ¿Se utiliza medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los conductores y socios?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la información proporcionada por los 80 conductores profesionales encuestados, el 100% de ellos coinciden en que para transmitir cualquier tipo de novedad se realiza a través de asamblea de socios. Este tipo de asamblea se realiza de manera mensual llamada asamblea ordinaria y de existir asuntos urgentes se realiza asambleas extraordinarias.

Pregunta 16: ¿El conductor conoce la manera correcta de sentarse en la unidad de transporte?

RESPUESTA PREGUNTA 16	Nro. Encuestados	%
A. No	80	100%
B.Sí, parcialmente	0	0%
C. Sí	0	0%
TOTAL	80	100%

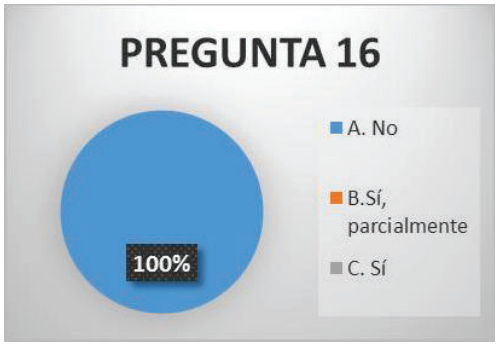


Figura 26 – Pregunta 16: ¿El conductor conoce la manera correcta de sentarse en la unidad de transporte?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos presentados se evidencia que 100% de los conductores no conoce la postura correcta de sentarse, lo que es crítico ya puede desencadenar en enfermedades profesionales como la lumbalgia.

Pregunta 17: ¿Se revisa el estado del bus diariamente?

RESPUESTA PREGUNTA 17	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B.No, muy pocas veces	0	0%
C. No, algunas veces	12	15%
D. Sí, frecuentemente	62	78%
E. Sí, siempre	6	8%
TOTAL	80	100%

Figura 27 – Pregunta 17: ¿Se revisa el estado del bus diariamente?

INTERPRETACIÓN:

Se evidencia que el 77% de los conductores revisa frecuentemente el estado de las unidades de transporte antes de salir a sus labores diarias, seguido de un 15% que lo realiza siempre.

Pregunta 24: ¿El conductor se realiza chequeos médicos?

RESPUESTA PREGUNTA 24	Nro. Encuestados	%
A. No	5	6%
B.SÍ, solo cuando tengo una dolencia	**75**	**94%**
C. Sí, una vez al año	0	0%
D. Sí, más de una vez al año	0	0%
TOTAL	80	100%

Figura 28 – Pregunta 24: ¿El conductor se realiza chequeos médicos?

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de conductores encuestados manifiesta que se realizan chequeos médicos únicamente cuando tienen alguna dolencia lo que representa el 94% de los encuestados, seguido de un 6% que no se realiza ningún chequeo médico.

Pregunta 26: Ante la incorporación de nuevas disposiciones legales ¿se instruye al conductor para adaptarlos esas nuevas situaciones?

RESPUESTA PREGUNTA 26	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Algunas veces	9	12%
C. Casi siempre	12	15%
D. Siempre	57	73%
TOTAL	78	100%

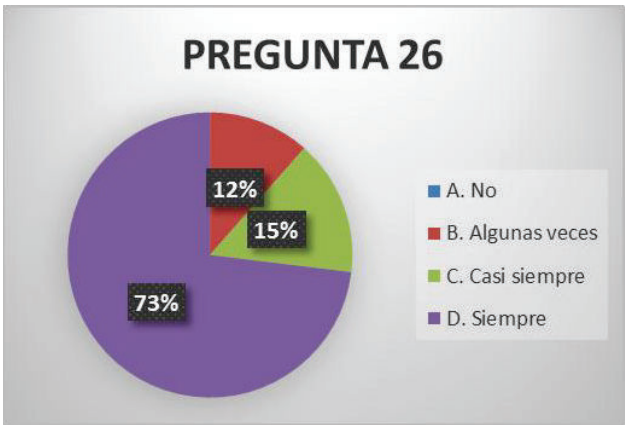


Figura 29 – Pregunta 26: Ante la incorporación de nuevas disposiciones legales ¿se instruye al conductor para adaptarlos esas nuevas situaciones?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con el gráfico anterior se evidencia que el 73% de los conductores encuestados creen que si se los instruye cuando existe alguna nueva disposición legal y que esto por lo general se lo realiza a través de las asambleas.

Gestión del Tiempo

Pregunta 3: ¿El horario de trabajo contempla un tiempo suficiente para comer?

RESPUESTA PREGUNTA 3	Nro. Encuestados	%
A. No	2	3%
B. Si, ocasionalmente	**49**	**61%**
C. Sí, frecuentemente	29	36%
D. Sí, siempre	0	0%
TOTAL	80	100%

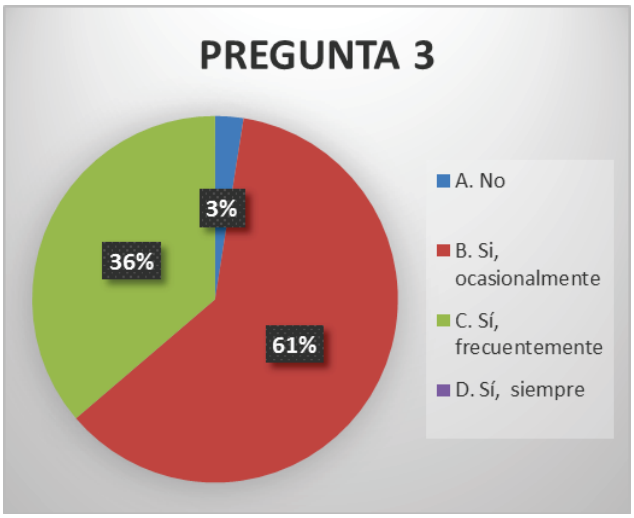


Figura 30 – Pregunta 3: ¿El horario de trabajo contempla un tiempo suficiente para comer?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la información proporcionada el 61% de los conductores encuestados ocasionalmente cuenta con un tiempo establecido para comer, ya que esto depende del turno asignado.

Por lo tanto, depende mucho de la ruta y podríamos asumir que tampoco existe un horario establecido para el desayuno, almuerzo y cena.

Pregunta 10: ¿El conductor tiene posibilidad de realizar pausas?

RESPUESTA PREGUNTA 10	Nro. Encuestados	%
A. No, Nunca	0	0%
B. Sí, Algunas veces	**32**	**40%**
C. Sí, casí siempre	**43**	**54%**
D. Sí, siempre	5	6%
TOTAL	80	100%

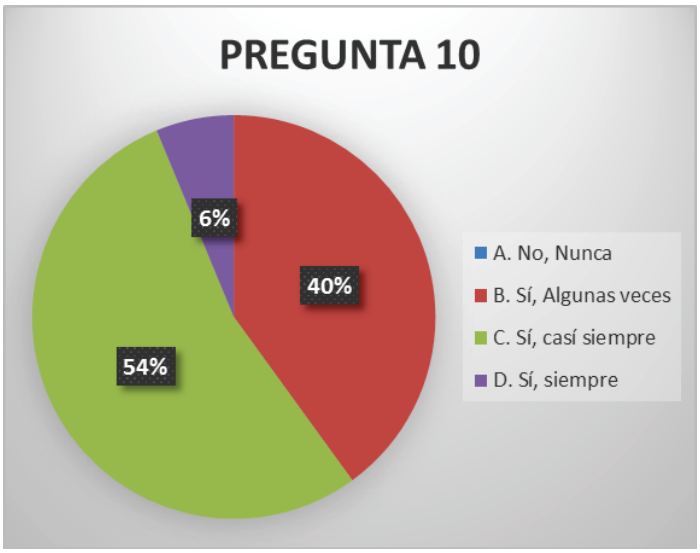


Figura 31 – Pregunta 10: ¿El conductor tiene posibilidad de realizar pausas?

INTERPRETACIÓN:

El 54% de conductores profesionales manifiestan que casi siempre realizan pausas ya sea para relajar la musculatura y dependiendo del viaje hay puntos donde se realiza parada ya sean estas gasolineras o tiendas.

Pregunta 14: ¿El conductor se siente presionado por cumplir los turnos a tiempo?

RESPUESTA PREGUNTA 14	Nro. Encuestados	%
A. No	3	4%
B.Algunas veces	34	43%
C. Casi siempre	22	28%
D. Siempre	21	26%
TOTAL	80	100%

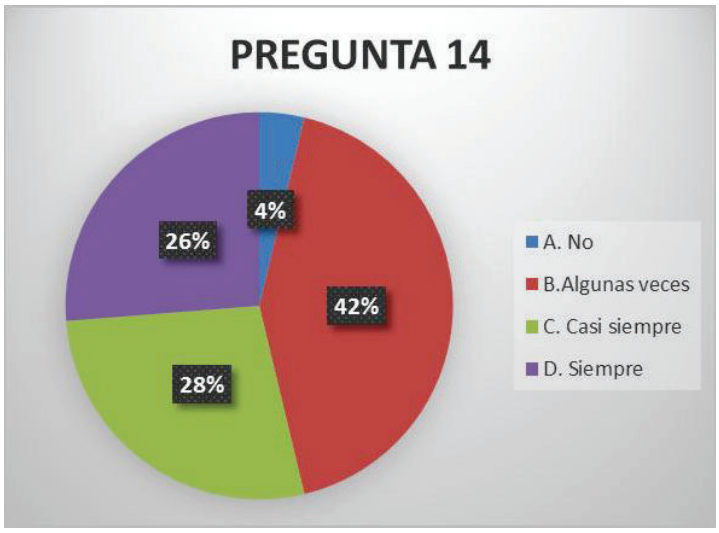


Figura 32 – Pregunta 14: ¿El conductor se siente presionado por cumplir los turnos a tiempo?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la información proporcionada el 42% de conductores algunas veces se sientes presionado por cumplir con el tiempo en sus turnos, seguido del 28% que casi siempre se siente presionado y el 26% que siempre se siente presionado.

De la información recabada en esta pregunta podemos acotar que por lo general se siente presionados a cumplir con sus turnos en los tiempos estipulados ya que si no lo hacen se genera una sanción ya sea esta monetaria o suspensión de una semana de turnos.

Pregunta 15: ¿Se evita el trabajo nocturno y de madrugada a conductores de edad avanzada o con problemas de salud?

RESPUESTA PREGUNTA 15	Nro. Encuestados	%
A. Si	0	0%
B. Si, cuando el conductor lo solicita	**59**	**74%**
C.No	21	26%
TOTAL	80	100%

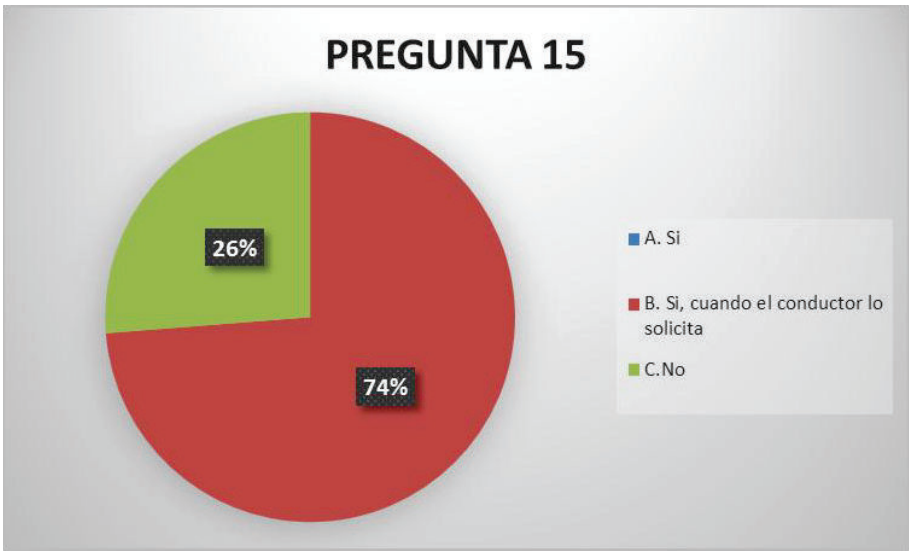


Figura 33 – Pregunta 15: ¿Se evita el trabajo a nocturno y de madrugada a conductores de edad avanzada o con problemas de salud?

INTERPRETACIÓN:

De la información recibida el 74% de los conductores de avanzada edad o con problemas de salud, que solicitan rutas más pequeñas o de menor tiempo la cooperativa contempla en su planificación.
El 26% de conductores con edad avanzada o problemas no son priorizados al momento de asignar los turnos.
Son muy pocos los casos que los dirigentes de estas instituciones que conocen los problemas de salud de sus compañeros.

Pregunta 22: ¿Las condiciones del trabajo permiten seguir una alimentación correcta?

RESPUESTA PREGUNTA 22	Nro. Encuestados	%
A. No, nunca	**62**	**78%**
B. Sí, algunas veces	18	23%
C.Sí, casi siempre	0	0%
D. Sí, siempre	0	0%
TOTAL	80	100%

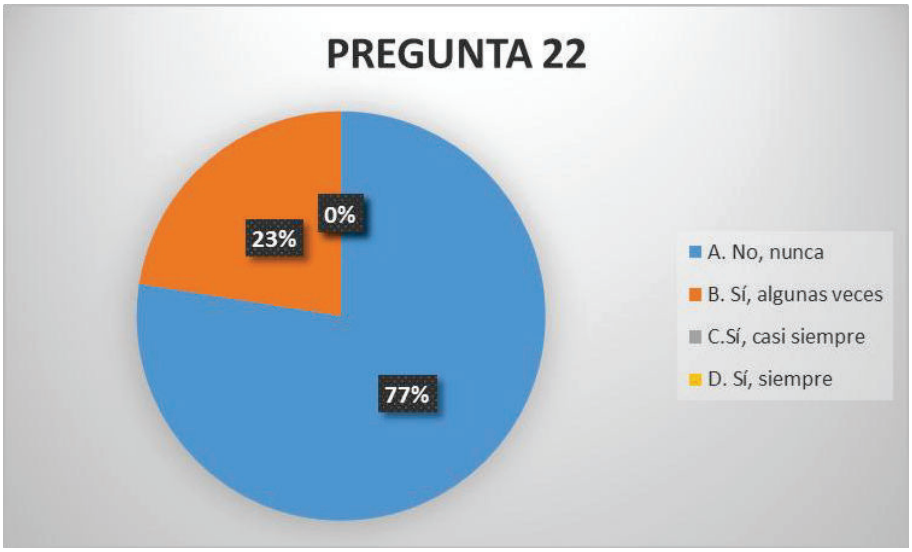


Figura 34 – Pregunta 22: ¿Las condiciones del trabajo permiten seguir una alimentación correcta?

INTERPRETACIÓN:

Las condiciones de trabajo lamentablemente por las condiciones de trabajo no les permiten seguir una dieta equilibrada, lo que podría causar problemas en la salud como gastritis, gastroenteritis, obesidad, entre otras.

Cohesión de Grupo

Pregunta 6: Cuándo el conductor necesita ayuda y/o tiene cualquier incidente en el trabajo acude a:

RESPUESTA PREGUNTA 6	Nro. Encuestados	%
A. Comisión de vigilancia	15	19%
B. Compañero de trabajo	15	19%
C. Gerente de la Cooperativa	50	63%
D. Lo soluciona solo	0	0%
TOTAL	80	100%

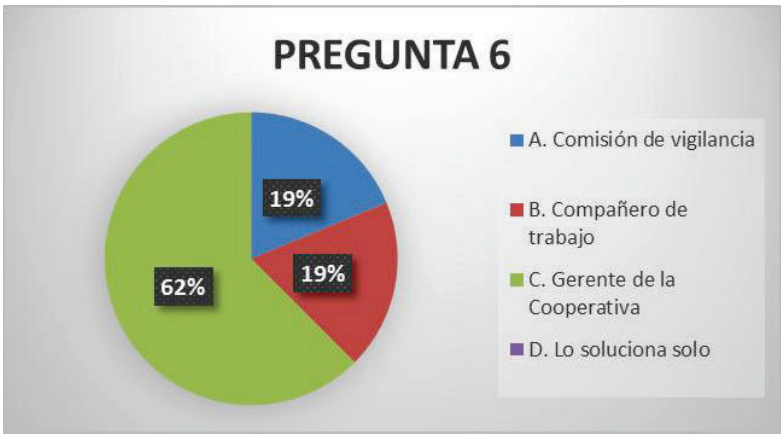


Figura 35 – Pregunta 6: Cuándo el conductor necesita ayuda y/o tiene cualquier incidente en el trabajo

INTERPRETACIÓN:

Los conductores profesionales al momento de resolver sus problemas de trabajo se comunican con su gerente directamente esto representa el 62%, mientras el 19% opina que cuando surgen problemas lo consultan con sus compañeros o la comisión de vigilancia directamente.

Pregunta 7: Las situaciones de conflicto entre conductores ¿Se intentan solucionar de manera abierta y clara?

RESPUESTA PREGUNTA 7	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Sí por medio de la intervención de un compañero	6	8%
Sí, entre todos los afectados	62	78%
D. Sí, mediante otros procedimientos	12	15%
TOTAL	80	100%

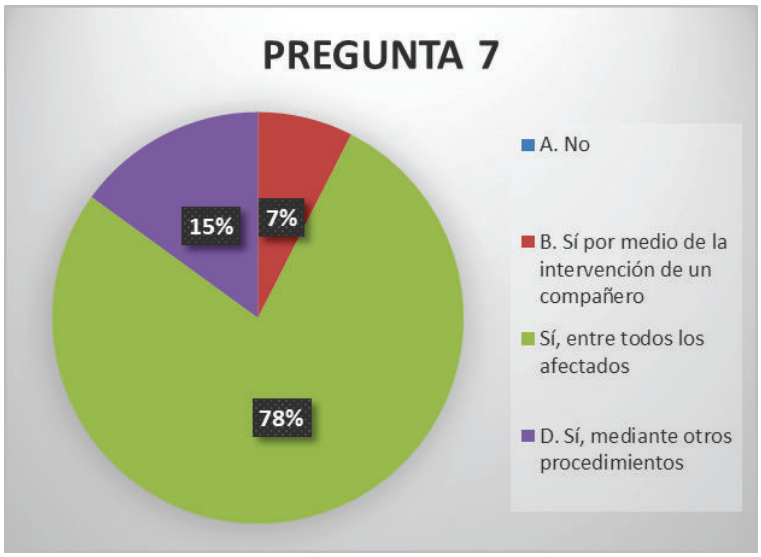


Figura 36 – Pregunta 7: Las situaciones de conflicto entre conductores ¿Se intentan solucionar de manera abierta y clara?

INTERPRETACIÓN:

Los conflictos entre compañeros no son habituales, sin embargo, se considera que una persona parcial puede ayudar a aclarar situaciones y resolver dichos conflictos como el gerente o presidente de vigilancia.

Pregunta 12: En términos generales ¿El ambiente de trabajo permite tener relaciones amistosas entre socios y conductores?

RESPUESTA PREGUNTA 12	Nro. Encuestados	%
A.No	0	0%
B. Sí, a veces	0	0%
C.Sí, habitualmente	18	23%
D.Sí, siempre	**62**	**78%**
TOTAL	80	100%

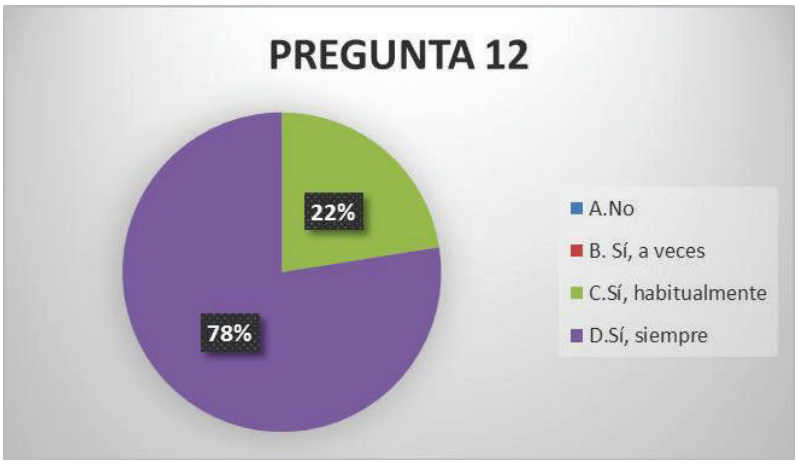


Figura 37 – Pregunta 12: En términos generales ¿El ambiente de trabajo permite tener relaciones amistosas entre socios y conductores?

INTERPRETACIÓN:

Los conductores profesionales en sus cooperativas de manera general mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

Pregunta 21: ¿Se organiza, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de conductores, oficiales y socios para fomentar el compañerismo?

RESPUESTA PREGUNTA 21	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B.Sí, una o dos veces al año	78	97%
C. Sí, varias veces al año	2	3%
TOTAL	80	100%

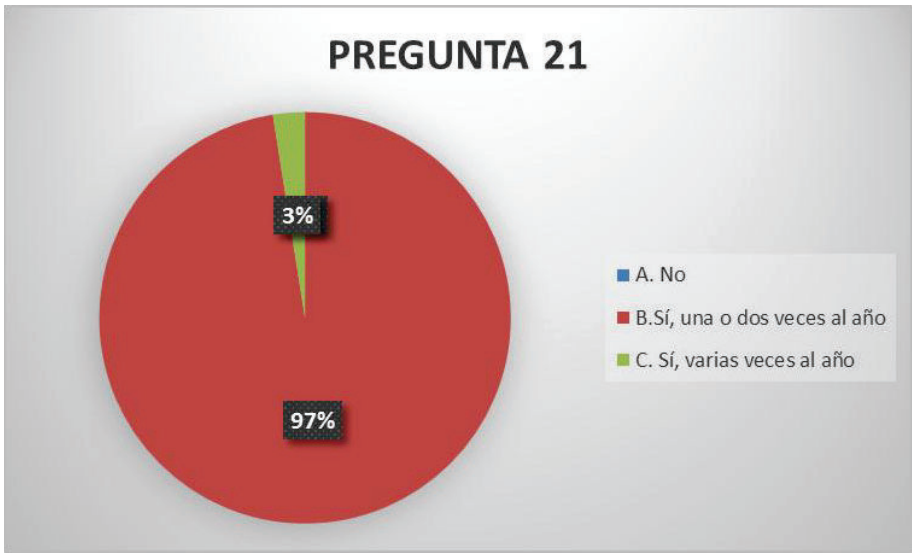


Figura 38 – Pregunta 21: ¿Se organiza, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de conductores, oficiales y socios para fomentar el compañerismo?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos el 97% de los conductores indican que, si existen eventos para fomentar el compañerismo, y estos se organizan una o dos veces al año. Tan solo el 3% percibe que existen eventos varias veces al año.

Lo que se puede concluir es que la mayoría de Cooperativas de Transporte consideran organizar eventos que fomenten el compañerismo entre sus socios, conductores y controladores; en la mayoría nos manifestaron que para estos eventos dan una aportación mensual.

Pregunta 23: ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

RESPUESTA PREGUNTA 23	Nro. Encuestados	%
A. No	0	0%
B. Sí, a veces	8	10%
Sí, habitualmente	14	18%
D. Sí, siempre	**58**	**73%**
TOTAL	80	100%

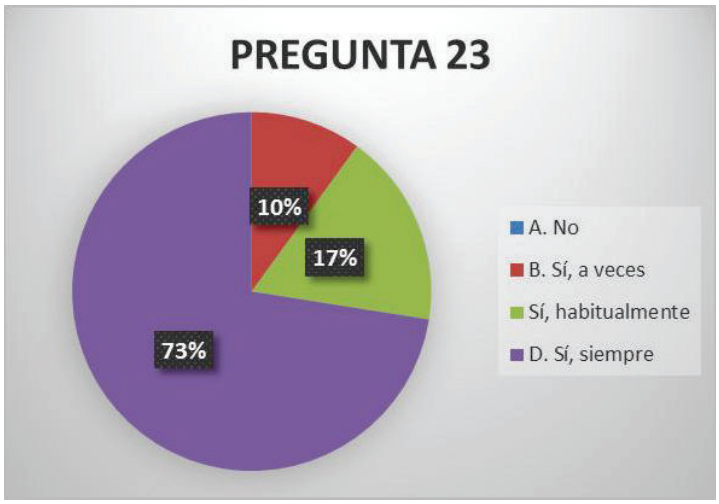


Figura 39 – Pregunta 23: ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

INTERPRETACIÓN:

De manera general mantienen un buen ambiente de trabajo con sus compañeros de trabajo.

Pregunta 27: ¿Cómo maneja los conflictos con los usuarios del servicio?

RESPUESTA PREGUNTA 27	Nro. Encuestados	%
A. Los resuelve de manera agresiva	0	0%
B. Los resuelve con exigencias de su parte	0	0%
C. Los resuelve con cordialidad	**72**	**86%**
D. Los resuelve buscando un común acuerdo	12	14%
TOTAL	84	100%

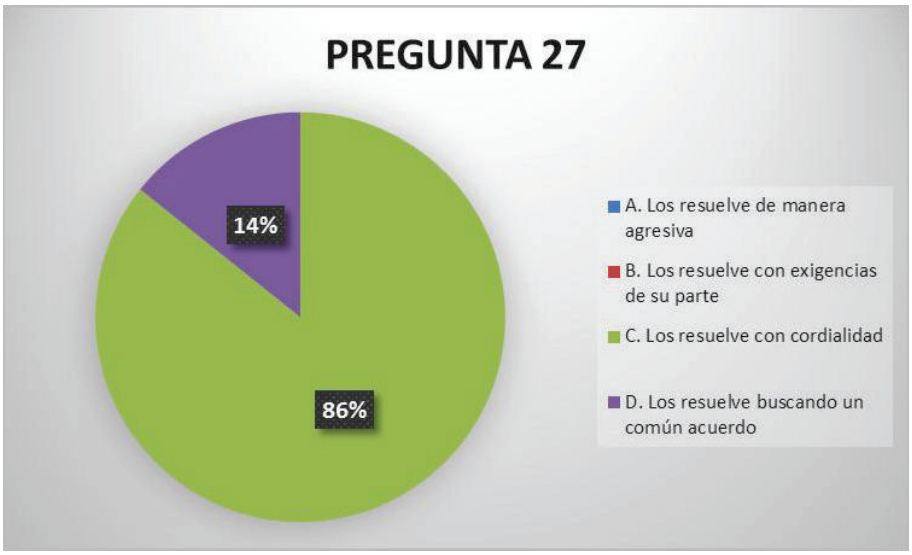


Figura 40 – Pregunta 27: ¿Cómo maneja los conflictos con los usuarios del servicio?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos proporcionados el 86% de los encuestados cree que resuelve sus conflictos con los usuarios con cordialidad o buscan un común acuerdo.

Sin embargo, actualmente los usuarios exigen una mejora en el servicio y mucho más en su atención.

Carga Mental y Nivel de Estrés

Pregunta 28: ¿El nivel de atención requerido para la conducción es elevado?

RESPUESTA PREGUNTA 28	Nro. Encuestados	%
A.No	0	0%
B. Si. Algunas veces	0	0%
C. Casi siempre	0	0%
D. Siempre	**80**	**100%**
TOTAL	80	100%

Figura 41 – Pregunta 28: ¿El nivel de atención requerido para la conducción es elevado?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la información proporcionada por los 80 conductores profesionales encuestados, el 100% de ellos coinciden que requiere una elevada concentración para conducir un bus de transporte público.

Pregunta 29: ¿Ha sufrido algún acto de violencia (robo, hurto, asaltos, etc.) durante la conducción?

RESPUESTA PREGUNTA 29	Nro. Encuestados	%
A. Sí, al menos una vez	**72**	**90%**
B.Sí, más de una vez	8	10%
C.No	0	0%
TOTAL	80	100%

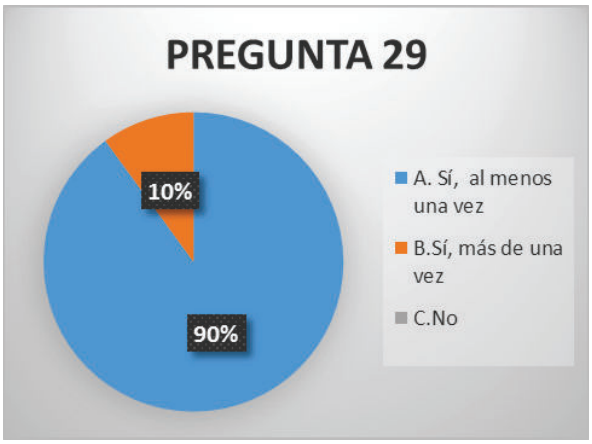


Figura 42 – Pregunta 29: ¿Ha sufrido algún acto de violencia (robo, hurto, asaltos, etc.) durante la conducción?

INTERPRETACIÓN

Con la información proporcionada el 90% de los conductores al menos una vez han sufrido algún acto de violencia ya sea este un robo, asalto, entre otros; el otro 10% argumenta que ha sido más de una vez.

Pregunta 30: ¿Existe dificultad para olvidar las tareas del trabajo después de la jornada laboral?

RESPUESTA PREGUNTA 30	Nro. Encuestados	%
A.Siempre	0	0%
B. Casi siempre	5	6%
C. Alguna veces	75	94%
D.Nunca	0	0
TOTAL	80	100%

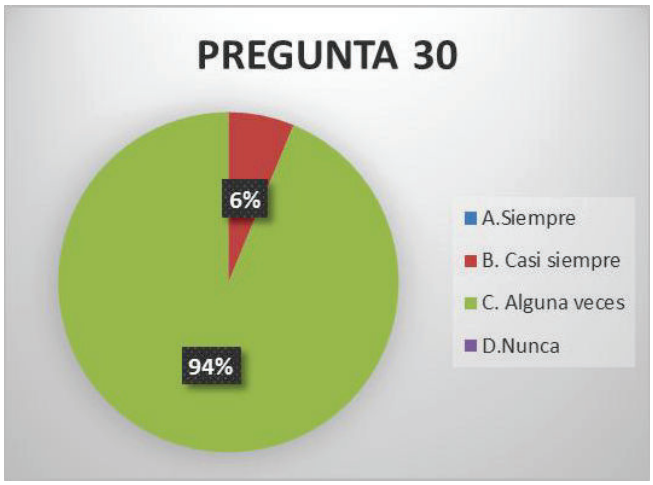


Figura 43 – Pregunta 30: ¿Existe dificultad para olvidar las tareas del trabajo después de la jornada laboral?

INTERPRETACIÓN:

Con la información del cuadro anterior podemos concluir que 94% de los conductores profesionales algunas veces no pueden olvidar las tareas del trabajo y tan solo 6% manifiesta que casi siempre recuerda en sus tareas después de la jornada laboral.

Lo que podemos argumentar es que la mayoría piensa en su trabajo debido a deudas, o mantenimientos que se deben realizar continuamente.

Pregunta 31: ¿Se identificados compañeros que presenten dolores de cabeza, sueño, ansiedad?

RESPUESTA PREGUNTA 31	Nro. Encuestados	%
A. Sí, con frecuencia	28	**35%**
B. No, son pocos	36	**45%**
C. Ningún caso se ha presentado	16	**20%**
TOTAL	80	100%

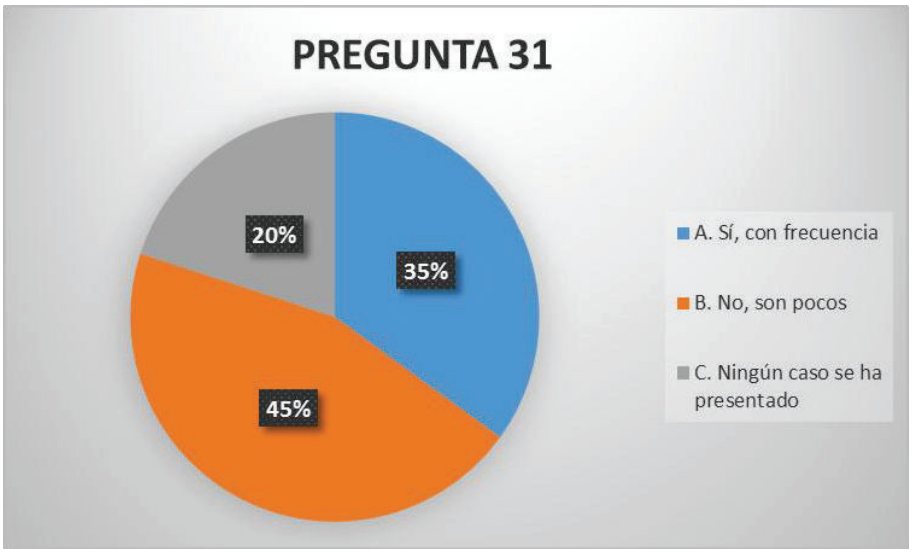


Figura 44 – Pregunta 31: ¿Se identificados compañeros que presenten dolores de cabeza, sueño, ansiedad?

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los datos proporcionados por los conductores encuestados el 45% manifiesta que son pocos los casos que se ha presentado dolores de cabeza o estrés, sin embargo, el 35% manifiesta que con frecuencia se manifiestan estos casos entre sus compañeros.

Pregunta 32: ¿El conductor manifiesta que sueña con el trabajo?

RESPUESTA PREGUNTA 32	Nro. Encuestados	%
A. Nunca	0	0%
B. Algunas veces	75	94%
C. Casi siempre	5	6%
D. Siempre	0	0%
TOTAL	80	100%

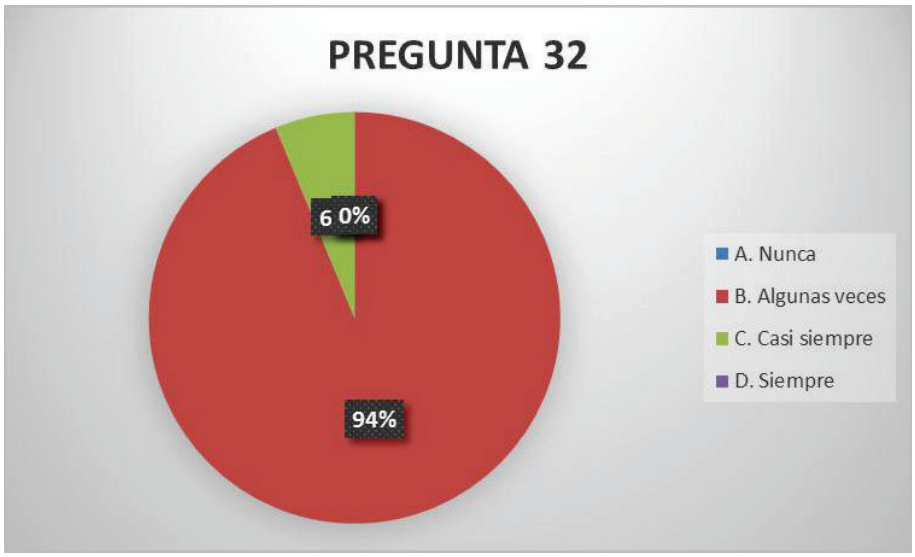


Figura 45 – Pregunta 32: ¿El conductor manifiesta que sueña con el trabajo?

INTERPRETACIÓN:

Con la información del cuadro anterior podemos concluir que 94% de los conductores profesionales algunas veces sueñan con el trabajo y tan solo 6% manifiesta que casi siempre tiene sueños con su jornada laboral.

Hostigamiento Psicológico (Mobbing)

Pregunta 33: De los problemas que existe en la Cooperativa ¿Se culpa alguna persona en concreto?

RESPUESTA PREGUNTA 33	Nro. Encuestados	%
A.SI	2	3%
B.NO	78	98%
TOTAL	80	100%

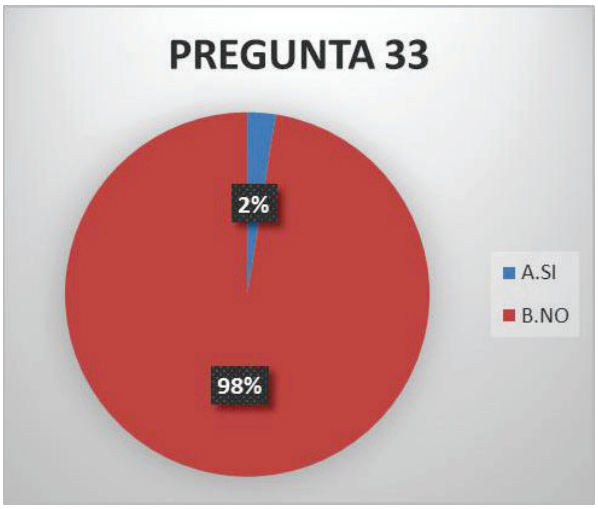


Figura 46 – Pregunta 33: De los problemas que existe en la Cooperativa ¿Se culpa alguna persona en concreto?

INTERPRETACIÓN:

El 98% de los conductores profesionales manifiestan que cuando se presenta problemas en la organización se resuelve en una asamblea con los socios y autoridades.

Pregunta 34: ¿Han aumentado las bajas o hay alta rotación en la Cooperativa?

RESPUESTA PREGUNTA 34	Nro. Encuestados	%
A.SI	78	98%
B.NO	2	3%
TOTAL	80	100%

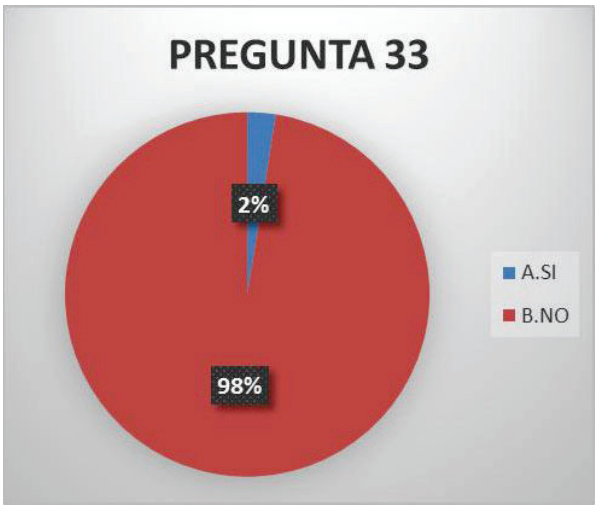


Figura 47 – Pregunta 34: ¿Han aumentado las bajas o hay alta rotación en la Cooperativa?

INTERPRETACIÓN:

La inestabilidad laboral de los conductores de transporte público interprovincial es uno de los principales retos, para mejorar la calidad de este servicio.

La mayoría de los choferes trabaja sin firmar un contrato y por lo general este convenio se lo realiza de manera verbal entre el dueño de la unidad y el conductor, por lo tanto, esta realidad influye para que no haya garantía, de ninguna de las partes, para conservar el puesto de trabajo.

Pregunta 35: ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

RESPUESTA PREGUNTA 35	Nro. Encuestados	%
A.SI	0	0%
B.NO	80	100%
TOTAL	80	100%

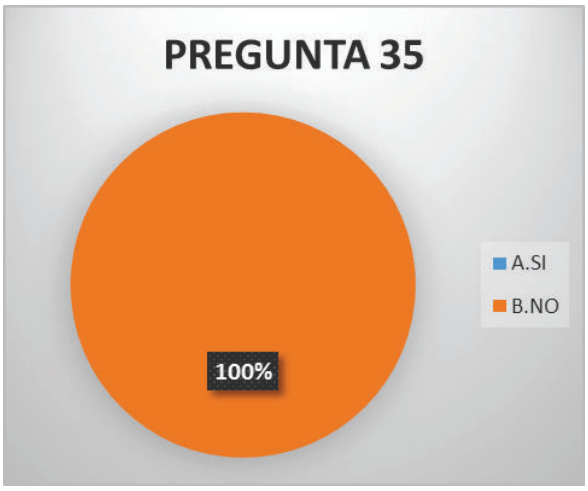


Figura 48 – Pregunta 35: ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

INTERPRETACIÓN:

El 100% de conductores coinciden que no existe ningún tipo de discriminación con sus compañeros.