



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”
Línea de Investigación:
Ciencia de la ingeniería aplicadas a la producción, sociedad y desarrollo sustentable
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Ing. Yesenia Nataly Tapia Villamarín
Tutor/a:
Ing. Fausto Pazmiño Muñoz Ms.C

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: **171005197-8** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”**

Elaborado por: **Yesenia Nataly Tapia Villamarín**, de C.I:**050350726-1**, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 31 de marzo del 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Yesenia Nataly Tapia Villamarín con C.I: 050350726-1, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”** Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 31 de marzo del 2024



Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	1
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	2
INFORMACIÓN GENERAL	6
Contextualización del tema	6
Problema de investigación	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	9
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	10
1.1. Contextualización general del estado del arte	10
1.2. Proceso investigativo metodológico.....	12
1.3. Análisis de resultados.....	15
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	39
1.1. Fundamentos teóricos aplicados.....	39
1.2. Descripción de la propuesta	39
1.3. Validación de la propuesta	51
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1. Población trabajadora de conductores.	15
Tabla 2. Análisis situación de la población trabajadora aplicada el cuestionario.....	16
Tabla 3. Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo.	17
Tabla 4. Dimensión 2 Desarrollo de competencias.....	18
Tabla 5. Dimensión 3 Liderazgo.	20
Tabla 6. Dimensión 4 Margen de acción y control.....	22
Tabla 7. Dimensión 5 Organización del trabajo.	24
Tabla 8. Dimensión 6 Recuperación.....	26
Tabla 9. Dimensión 7 Soporte y apoyo.	28
Tabla 10. Dimensión 8 Otros puntos importantes.....	29
Tabla 11. Resultados generales de la aplicación del cuestionario.	36
Tabla 12. Planificación de actividades dimensión carga y de trabajo.....	39
Tabla 13. Planificación de actividades dimensión desarrollo de competencias.	40
Tabla 14. Planificación de actividades dimensión liderazgo.	41
Tabla 15. Planificación de actividades dimensión margen de acción y control.....	42
Tabla 16. Planificación de actividades dimensión organización en el trabajo.....	43
Tabla 17. Planificación de actividades dimensión recuperación.	44
Tabla 18. Planificación de actividades dimensión soporte y apoyo.	45
Tabla 19. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-acoso laboral.	46
Tabla 20. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-acoso sexual.	47
Tabla 21. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-doble presencia laboral (laboral-familiar).	48
Tabla 22. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-salud autopersivida.	49
Tabla 23. Criterios a evaluar el proyecto por profesionales dentro del área.	51
Tabla 24. Nombre de los profesionales y cargo que desempeñan.	51
Tabla 25. Matriz de articulación de la propuesta	53

Índice de figuras

Figura 1. Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo.	17
Figura 2. Dimensión 2 Desarrollo de competencias.	18
Figura 3. Dimensión 3 Liderazgo	20
Figura 4. Dimensión 4 Margen de acción y control.	22
Figura 5. Dimensión 5 Organización del trabajo.	24
Figura 6. Dimensión 6 Recuperación.	26
Figura 7. Dimensión 6 Soporte y apoyo.	28
Figura 8. Dimensión 8 Otros puntos importantes general.	30
Figura 9. Dimensión 8 Otros puntos importantes por punto analizado.	31
Figura 10. Resultado general de la evaluación de riesgo psicosocial.	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Descripción del programa de prevención de riesgo psicosocial.	40
Gráfico 2. Evaluación del riesgo	50

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

A lo largo del tiempo, las empresas han identificado una de factores de riesgo que puede aquejar el buen rendimiento de los colaboradores, uno de los que factores de riesgo que más aficción tienen hacia el trabajador son los riegos psicosociales que impiden el desarrollo óptimo de las actividades que ejecuta cada persona es por ello la importancia de realizar estudios para la identificación monitoreo, seguimiento de este tipo de riesgo laboral.

Dentro del entorno laboral el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar de manera positiva o negativa dentro de sus actividades cotidianas, con el único objetivo de tener una calidad de vida mejor y mejor desarrollo laboral, para ello se debe desplegar un buen ambiente laboral y dentro del hogar las circunstancias laborales es necesario realizar un estudio sobre el impacto de los factores psicosociales que presentan las empresas con el afán de conocer la existencia de dichos factores en Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” y como estos inciden en la salud y desempeño de los trabajadores. Así también como el conocimiento, ubicación, prevención, ya que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial a nivel mundial son uno de los problemas laborales más latentes y sobre todo silenciosos de repercusión en el ámbito laboral, lo que ocasiona un daño en la salud física y mental, afectando de manera directa sobre el bienestar y en la productividad; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los empleados.

Es por eso que la investigación utilizada fue enlazada con el trabajador y el riesgo psicosocial, ya que existe correlación entre la variable independiente, los factores de riesgo psicosocial y la variable dependiente, desempeño laboral, considerando que un bajo desempeño laboral, afecta significativamente a la productividad y los objetivos empresariales no son cumplidos en los tiempos planificados o si se cumplen, son con un nivel precario de eficacia y eficiencia.

Los factores de riesgos psicosociales en la actualidad son considerados uno de los problemas laborales más remarcados dentro de una estructura empresarial hecho por el que

es de suma importancia la aplicación de un estudio metodológicamente estructurado, que sea la herramienta por la cual se pueda determinar el impacto que produce dentro de los colaboradores y sobre todo en el desempeño laboral de los trabajadores de Transporte Mixto Riveras del dorado “MIXDORADOTRANSS S.A” y de la Compañía de transporte comercial mixto “MIXTRANSGUERRERO S.A.” para posteriormente realizar los correctivos necesarios, para controlar y en su gran mayoría lograr erradicar.

El realce que tiene el estudio del riesgo psicosocial toma fuerza e impulso ya que es una de las principales razones para saber el estado de salud mental de cada uno de los colaboradores que se encuentran prestando un servicio dentro de las empresas ya que es un tema que hoy por hoy va ganando más campo en el terreno de los riesgos laborales cuando se trata de la salud de los trabajadores; es importante conocer que en el trabajo el ser humano pasa más de un tercio de su vida útil, parte de ahí la necesidad de mantener un ambiente libre de factores que alteren las relaciones y la subjetividad de las personas.

Problema de investigación

En cualquier tipo de empresa es indispensable realizar una evaluación de este tipo de riesgos para poder identificar y atacar el problema sabiendo a ciencia cierta la condiciones en la que se encuentran los colaboradores de cada una de las empresas con el único objetivo de elevar el nivel de producción y bienestar tanto físico, mental, laboral y social de los trabajadores.

Tomando en consideración que en las empresas son realmente vulnerables a experimentar este tipo de riesgo que cabe mencionar es uno de los principales problemas de la salud mental de los colaboradores ya que este tipo de factores de riesgo presentan situaciones que producen estrés, muchas de las veces mezclando situaciones laborales con las familiares.

Por lo tanto, como pregunta de investigación se ha planteado lo siguiente:

¿En qué dimensión elaborar un programa de prevención de riesgo psicosocial en el ámbito profesional para garantizar el bienestar y la salud mental en los empleados Transporte Mixto Riveras del dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y de la Compañía de transporte comercial mixto “MIXTRANSGUERRERO S.A.”?

Objetivo general

Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”

Objetivos específicos

Se recomienda plantear los objetivos específicos basado en el proceso de desarrollo del trabajo de investigación.

Obj. Esp. 1. Determinar las actividades y principales causas que podrían producir estrés laboral en los trabajadores de las empresas de transporte MIXDORADOTRANSS S.A. y MIXTRANSGUERRERO S.A.

Obj. Esp. 2. Elaborar un programa de prevención de riesgo psicosocial direccionado por el MDT para mitigar los riesgos hallados.

Obj. Esp. 3 Validar toda la información generada y presentar los resultados a especialistas dentro del área y el impacto que este produce en cada una de las empresas.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El trabajo es la parte neural e indispensable para el buen desarrollo personal, social y económico de un entorno donde de cada uno de los ciudadanos se desenvuelve ya que a través de él se pueden solventar las necesidades básicas en los respectivos hogares, sin embargo, en la actualidad podemos mencionar que en los distintos de trabajo exteriorizan una gran deficiencia en varios ámbitos, estas en algunos casos pueden pasar desapercibidos o de manera silenciosa como lo es el caso de los riesgos psicosociales, el detalle de este tipo de riesgos es que se encuentran de manera latente y en cualquier momento puede repercutir en la salud y funcionamiento adecuado del sistema laboral y de manera directa con los trabajadores.

Con la implantación y diseño del programa de prevención de riesgo psicosocial dirigido a los colaboradores de MIXDORADOTRANSS S.A. Y MIXTRANSGUERRERO S.A. se busca establecer el estado de salud mental y con la base de datos clara se establecerán las recomendaciones más acordes en cuento a medidas de control que favorezcan a estos casos para que tengan una buena actitud y proactividad en el puesto de trabajo además que los usuarios del servicio de transporte queden totalmente satisfechos con el buen desempeño del colaborador.

De la misma manera, es de vital importancia considerar que canalizando el desarrollo de la investigación enfocada al conocimiento de la alta gerencia y colaboradores empresariales podrán conocer e identificar aquellos factores que propician los riesgos psicosociales que se presentan en el campo de la conducción, además, así mismo es esencial resaltar que aquellas personas que se benefician directamente con la realización de este trabajo son los conductores de ambas empresas de transporte que tienen un horario laboral de 6 de la mañana hasta las 6 de tarde en una jornada de 14 días y 7 de descanso cumpliendo con un total de 12 horas diarias y por ende el nivel de estrés laboral es latente y en honor a ello se implementado el programa de riesgos psicosociales en las empresas involucradas con el único objetivo de buscar el bienestar, salud mental y física de cada uno de los colaboradores.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

“Los factores de riesgos psicosociales son de reciente aparición, su creación es en el último cuarto de siglo pasado. Es ahí que, de forma escasa, se comienza a tener conocimiento y a conocerlos. Las primeras referencias oficiales sobre los factores de riesgos psicosociales aparecen en 1984 en el trabajo”. (Pineda, 2023)

El trabajo en condiciones precarias es peligroso para el estado de salud del personal los cuales provocan accidentes y enfermedades de todo tipo, hoy en la actualidad existen muchos cambios, sin embargo, las condiciones de los trabajadores siguen siendo preocupante. “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos.” (p 7) Según Moreno Jiménez Bernardo “las listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos:

“Sobrecarga en el trabajo, Falta de control, Conflicto de autoridad, Desigualdad en el salario, Falta de seguridad en el trabajo, Problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos”. (Moreno Jiménez, 2011)

“Para dar inicio al estudio de los factores de riesgos psicosociales debemos tener claro cuál es su función directa o indirectamente con el factor humano, ya que su característica principal son las condiciones de trabajo que deben tener los trabajadores para poder ejecutar las actividades y cómo repercute su ejecución en la salud”. (Pineda, 2023)

“En los últimos años han aparecido riesgos laborales que desencadenan enfermedades profesionales y que a la larga se culmina con enfermedades que afectan silenciosamente la salud de cualquier trabajador, estos problemas normalmente se presentan cuando existe una mala planificación, cuando se realiza la gestión de control de una manera inadecuada, incluso estos riesgos causan estrés laboral que impide que la persona logre concentrarse en la actividad que podría estar realizando. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo asociadas a riesgos psicosociales son: Carga de trabajo excesiva; Falta de claridad sobre la funcionalidad del trabajo; Falta de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores y poca influencia en cómo se realiza el trabajo; Mala gestión de los cambios

organizacionales, sin seguridad laboral; Comunicación ineficaz, falta de apoyo de la gerencia o colegas; Acoso y violencia psicológica y sexual por parte de terceros” (Pineda, 2023)

“En este sentido, en el estudio denominado factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Revestisa de la ciudad de Quito, menciona que los riesgos psicosociales están presentes en mayor o menor grado dependiendo de la naturaleza de la empresa, y que pueden manifestarse en el estado emocional y cognitivo del trabajador debido a la relación que este mantiene con el desempeño de las actividades laborales” (Pozo, 2018)

“Así mismo, el estudio de riesgos psicosociales desarrollado en docentes del área de Salud humana de la Universidad Nacional de la ciudad de Loja, concluye que los riesgos psicosociales pueden presentar situaciones adversas que impactan de manera negativa en la salud mental y física de las personas, alterando su bienestar y rendimiento laboral” (Guamán, 2023)

“El estrés, considerado por muchos un enemigo silencioso, se trata de una condición dinámica que varía de un individuo a otro, y cuyos estresores o focos disparadores pueden ser diversos; desde estar expuestos a una gran carga de trabajo, hasta laborar en horarios extendidos por recorte de personal. En sí, no existe dosis o tiempo límite establecido para evitar una exposición prolongada a este tipo de riesgos, ni hay un criterio de evaluación o medición único para conocer sus consecuencias”. (Onofre, 2021)

“La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)”. (Pineda, 2023)

“Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos

psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían a los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental”. (Pineda, 2023)

1.2. Proceso investigativo metodológico

Este proyecto investigativo se realizó en las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” Para ello es necesario explicar lo siguiente:

Metodología

“La investigación se enfatiza en la delimitación de cada uno de los compendios que da pie a la generación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos las personas que labora en Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”

Enfoque de Investigación

Se maneja una orientación en base a una dirección de investigación en cuanto a la cantidad de los focos de estudio ya que este utiliza la recolección y análisis de datos para comprobar la hipótesis con base en el cálculo numérico y el análisis detallado con el objetivo de establecer modelos de comportamientos y aplicar teorías que nos permitan realizarla identificación con mayor prolijidad los factores de riesgos psicosociales del personal operativo de las empresas de Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”

Tipo de Investigación

Se aplicó una investigación de tipo cuantitativa afianzando la parte del estudio, de campo, documental y descriptiva acorde a la siguiente información:

“Documental: esta investigación documental juega un papel esencial en cualquier proyecto, pues ayuda a entender los acontecimientos históricos, espaciales y temporales que rodean un estudio porque recopila información a través de la lectura de documentos, libros,

revistas, periódicos, bibliografías, investigaciones. Según los autores (Hernández Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2000, p.50) obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio”. (Pineda, 2023)

“**De campo:** cuando se hace estas investigaciones de campo es fundamental estar en el lugar de los hechos y participar en la vida cotidiana de las personas que se están estudiando y según “el autor Velasco-Rodríguez (2017) se debe estudiar las características, la idiosincrasia, actitudes y demás rasgos que contribuyan a la descripción objetiva de cualquier fenómeno o tendencia de un grupo o población”. (Pineda, 2023)

Descriptivo: los estudios descriptivos son la base de las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y están estructurados. (Hernández Sampieri)

Instrumentos: existen varias herramientas que nos permiten realizar evaluaciones en diferentes investigaciones o estudios, uno de los más usados y conocidos es el cuestionario, ya que puede realizar de manera personal o a través de encuestas en línea.

Como lo es el caso de la presente investigación las encuestas para el desarrollo implementación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial proporcionado por el MDT se la realizo en línea por medio de un enlace electrónico de fácil acceso para los colaboradores.

Recolección y procesamiento de datos del MDT

En base a la parte neural de la recolección de datos en la población trabajadora tiene por esencia enfocarse en el estudio, por lo tanto se dio la respectiva apertura exteriorizando así cada uno de los propósitos de la presente investigación, direccionándonos hacia las metas que busca que la investigación, la descripción del Cuestionario de Evaluación del MDT, por lo tanto la aplicación adecuada dentro de las empresas puestas a estudio obteniendo así una visión clara y cristalizada de los factores de riesgos psicosociales que aquejan a los colaboradores implementando un programa que ayudara a la mitigación control y en una

visión a futuro la erradicación de este tipo de riesgo que se presenta de manera silenciosa pero letal.

Consecutivamente, los cuestionarios realizados por los colaboradores por medio de enlace electrónico fueron puestos a una estricta escrutinio, con el único propósito de dar la validez necesaria para que la alta gerencia de cada de las empresas impulsen el desarrollo e implementación del programa de riesgo psicosocial en cada una de las preguntas está diseñada específicamente para que la información que se recopilo sea de gran importancia y relevancia por lo cual después de realizado el cuestionario se procedió a insertar los datos sistemáticamente y de forma ordenada usando el programa de tabulación que es parte del Cuestionario de MDT, instrumento indispensable el correcto procesamiento cada una de las respuestas emitidas por los colaboradores, abriendo el camino certero para el desarrollo de las medidas de prevención y mitigación utilizando un plan de acción inmediato.

Se consideran 3 niveles:

- **Bajo:** Cuando se habla de un nivel de exposición de riesgo de impacto bajo es casi imperceptible para la salud del colaborador, que no da pie a efectos nocivos a la salud.
- **Medio:** El riesgo es de nivel medio, se habla de la probabilidad de que el riesgo tenga repercusión negativa hacia la integridad de la persona y ya es necesario la implementación de medidas de reactivas, preventivas para el riesgo identificado.
- **Alto:** La integridad mental-física del individuo se encuentra en riesgo inminente, por lo que es indispensable la aplicación de medidas en materia de en SSO.

Población y muestra.

La población total de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” es un total de 13 con una jornada laboral de 14 días en campo y 7 días de descanso respectivamente y su horario laboral es hora de ingreso a la 6:00 am con una hora de almuerzo y la hora de salida 18:00 pm.

Tabla 1. Población trabajadora de conductores.

EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES HOMBRES	NÚMERO DE TRABAJADORES MUJERES	TOTAL, DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA
MIXDORADOTRANSS S.A.	8	1	9
MIXTRANSGUERRERO S.A.	4	0	4
TOTAL, DE LA POBLACION TRABAJADORA EN GENERAL			13

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

1.3. Análisis de resultados

Aplicado respectivamente el cuestionario del MDT para la evaluación de riesgo psicosocial se ha obtenido una serie de datos que son de gran realce dentro de la investigación dando pie a una implementación atacando los puntos más vulnerables.

A continuación, los datos básicos arrojados por el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial realizado por los colaboradores de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”

Tabla 2. Análisis situación de la población trabajadora aplicada el cuestionario.

Instrucción	Ninguno	0	Técnico	2
	Básica	0	Tercer nivel	0
	Media	0	Cuarto nivel	0
	Bachillerato	11	Otros	0
Experiencia	< 2 años	12	3 a 10 años	1
	11-20 años	0	>21 años	
Edad	Entre 16 a 24	1	Entre 44 a 52	1
	Entre 25-34	8	>53	1
	Entre 35 a 43	2		
Genero	Masculino	13	Femenino	0

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

En los base a los resultados arrojados por la aplicación del cuestionario del MDT, contestado por los 13 colaboradores de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” menciona que el nivel de instrucción de los empleados es Bachillerato con un 84,61% con (11 personas) y el 15,39% es Técnico o tecnológico con (2 personas), la experiencia dentro de la empresa es de menos de dos años con el 93, 30% con (12 personas) y entre 2 a 10 años de experiencia el 6,70% con (1 persona), la edad se encuentra entre 16 a 24 años el 7,70% con (1 persona), entre 25 a 34 el 61,52% con (8 personas), entre 35 a 43 años el 15, 38% con (2 personas), entre 44 a 52 años el 7,70% con (1 persona), y con más de 53 años el 7,70% con (1 persona), y por último el total de colaboradores aplicados el cuestionario con del género masculino con el 100%.

Tabla 3. Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	85%	15%	0%

Fuente 1: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

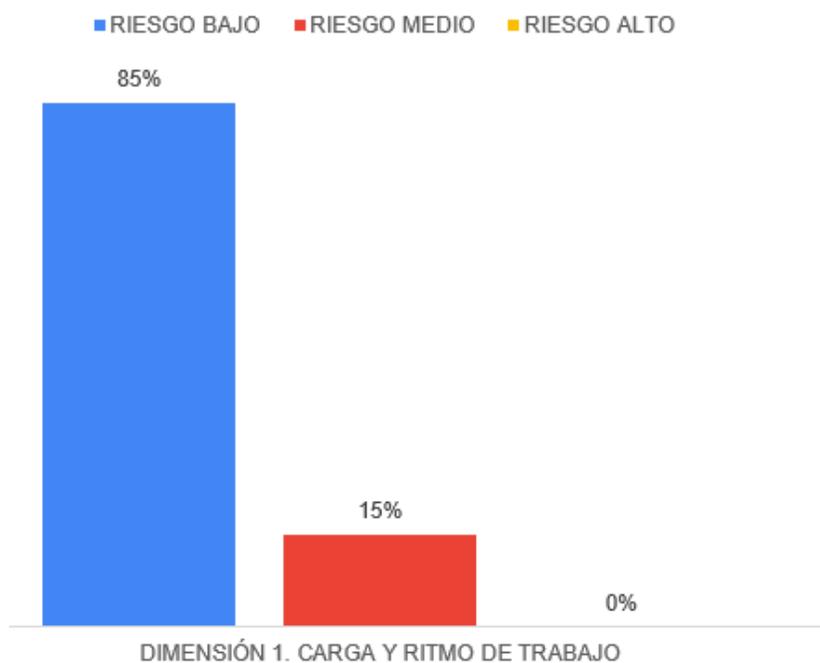


Figura 1. Dimensión 1 Carga y ritmo de trabajo

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

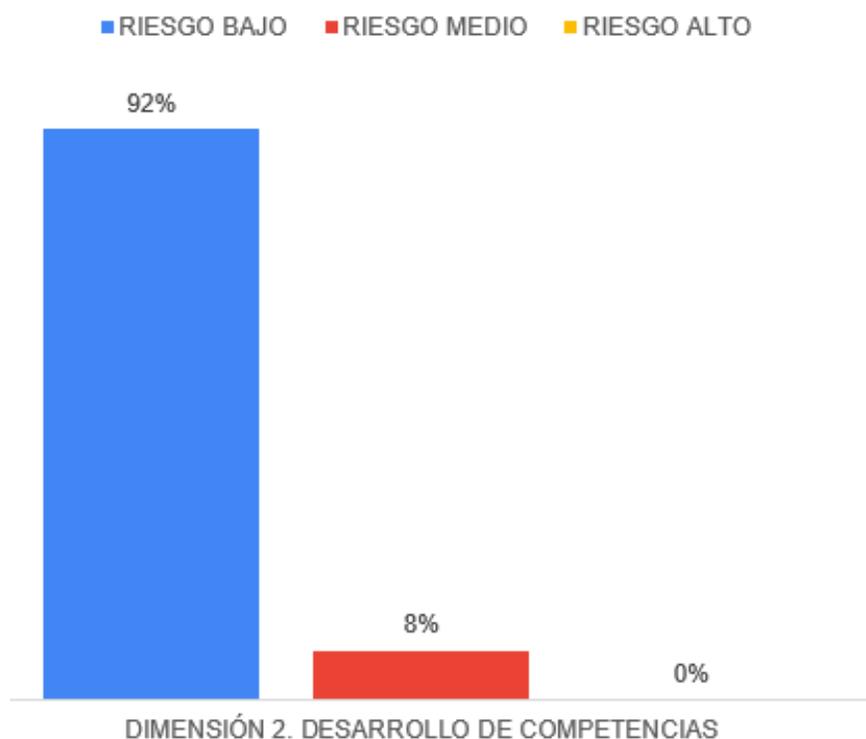
Los resultados expuestos por la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del MDT aplicado a los colaboradores de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”, la dimensión 1 que habla sobre la carga y ritmo de trabajo existe un 85% de riesgo bajo en cuanto a factores de riesgo psicosociales, un total de 15% de riesgos medio en cuanto a factores de riesgos psicosocial y por ultimo un 0% de riesgo alto en referencia a factores de riesgo psicosocial, por lo tanto hay que tomar en consideración el respectivo plan de acción para el riesgo medio que contiene el 15% de la población trabajadora con el único fin de minimizar el impacto producido por dicho hallazgo.

Tabla 4. Dimensión 2 Desarrollo de competencias.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	92%	8%	0%

Fuente 2: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Figura 2. Dimensión 2 Desarrollo de competencias.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

El desarrollo de cada competencia crea una referencia al grado de oportunidades establecidas por las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” para promisión de la vida laboral de cada uno de sus colaboradores, a través de programas ayuden a incentivar y sobre todo formar y capacitar de manera contante para la mejora de destrezas, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de acuerdo con las demandas del cliente, de la misma manera el reconocer al

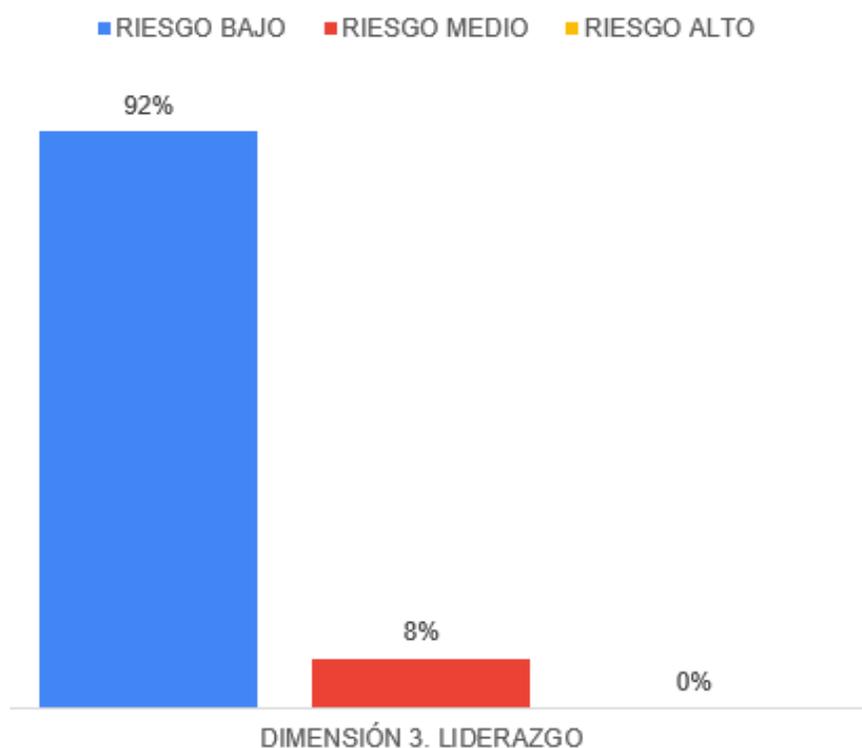
personal que esta proactivo en la empresa fomentando la mejora continua. Al respecto de la aplicación del cuestionario se puede evidenciar los siguientes datos el 92% de los colaboradores aplicados a estudio presentan nivel de riesgo de impacto bajo lo cual es muy meritorio ya que con esta data se puede mencionar que el trabajador no está expuesto de manera que se considere con efectos nocivos o tóxicos que puedan afectar de manera directa a su integridad física-mental, las medidas preventivas deben ser enfocadas a la mantención de este nivel evidenciado; 8% de la población estudiada presenta un nivel que es considerado moderado, siguiendo con el análisis de la data se maneja un 0% en riesgo donde este porcentaje a futuro se espera mantener para el buen desarrollo del equipo de trabajo.

Tabla 5. Dimensión 3 Liderazgo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	92%	8%	0%

Fuente 3: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Figura 3. Dimensión 3 Liderazgo



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Tomando en consideración que el liderazgo comprende una amalgama de características personales, habilidades para poder ejecutar actividades como lo es la dirección, coordinación, cambiar, motivación y sobre todo la retroalimentación la gestión en el ámbito laboral y enfocándose de manera propicia desempeño laboral adecuado de los conductores en el cumplimiento metas y objetivos planteados en el plan de trabajo, con respecto a la puntuación obtenida, se pone de evidencia que el 92% de los colaboradores que han sido partícipes de esta investigación poseen un peligro de impacto que se considera bajo, ya que aprecian la manera en la que se ejerce el liderazgo por cada uno de sus superiores no genera efectos que

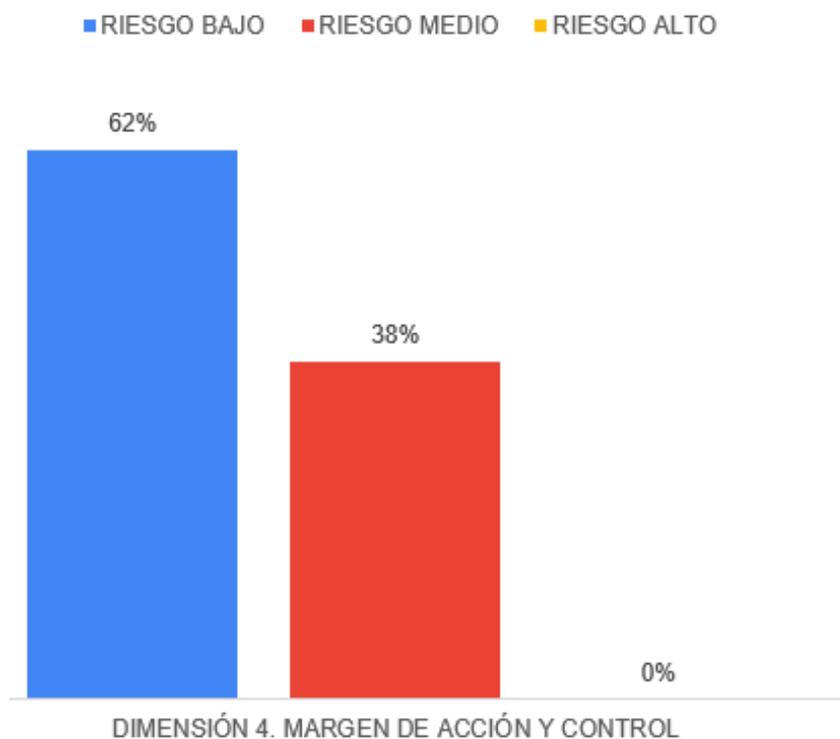
afecten al desempeño óptimo de sus actividades cotidianas, ni fricciones que puedan alterar la armonía laboral y que tenga una repercusión grave en la salud mental de los trabajadores, las acciones aplicadas en materia de vigilancia de la salud y prevención de riesgo psicosocial deben ser centradas en el mantenimiento del nivel obtenido en la investigación en campo; el 8% enseña riesgo moderado, consideran que las acciones de prevención son estrictamente necesarias encontradas son de cierta manera son deficientes y la comunicación bilateral no se aplica con los superiores inmediatos y podrían tener impacto a medio plazo o largo plazo en fricciones en el ambiente laboral ; y el 0% responde al riesgo alto de la misma manera se espera mantener esta estadística a futuro.

Tabla 6. Dimensión 4 Margen de acción y control.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	62%	38%	0%

Fuente 4: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Figura 4. Dimensión 4 Margen de acción y control.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dentro del margen de acción y control hace referencia a los niveles de participación que tiene el trabajador dentro de la organización inmiscuido en la toma de decisiones que tienen relación con su rol en el trabajo dentro la empresa, teniendo como un punto de referencia el valor que es ejercido al momento de ponderar el control aplicado por la alta gerencia y sus superiores sobre diversos aspectos laborales, re vitalizando medidas que ayuden al buen desarrollo laboral por medio de metodologías, jornadas laborales, mejoramiento del entorno laboral . Al momento de manejar la data obtenida se coloca en la palestra, el 62% de los

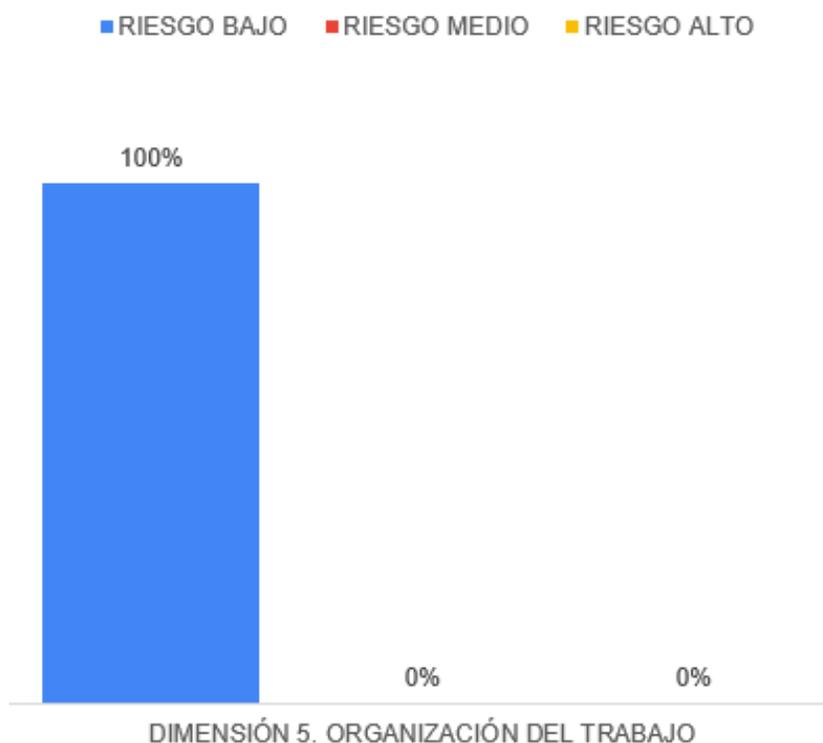
colaboradores puesto a estudio refleja el nivel riesgo de impacto bajo, ya que de esta manera hay que tomar en consideración el margen de participación, acción y sobre todo control ejecutado con la alta gerencia y superiores es moderado y no genera efectos que se puedan considerar perjudiciales de afectan de manera directa sobre el bienestar y salud del trabajador, 38% de los trabajadores estudiados ostenta riesgo moderado, por lo tanto la medidas de prevención utilizadas en la actualidad no están teniendo la efectividad que se espera para poder mitigar el riesgo como tal; y hay nivel de impacto un 0% que sería correspondiente a un riesgo considerado alto, es mandatorio el uso y aplicación de medidas y acciones que sean permanentes en base a las actividades ejecutadas y de las necesidades encontradas.

Tabla 7. Dimensión 5 Organización del trabajo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%

Fuente 5: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Figura 5. Dimensión 5 Organización del trabajo.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

En lo que compete a la organización en el trabajo se contemplan varios aspectos que van proporcionalmente relacionados con la asignación de actividades a ejecutarse dentro de la planificación de trabajo, la manera en la cual transmitir la información de manera y pueda ser aplicada sin ningún tipo de inconveniente, la conformación de equipos de trabajo tomando en consideración las habilidades y capacidades de cada uno de los colaboradores de la

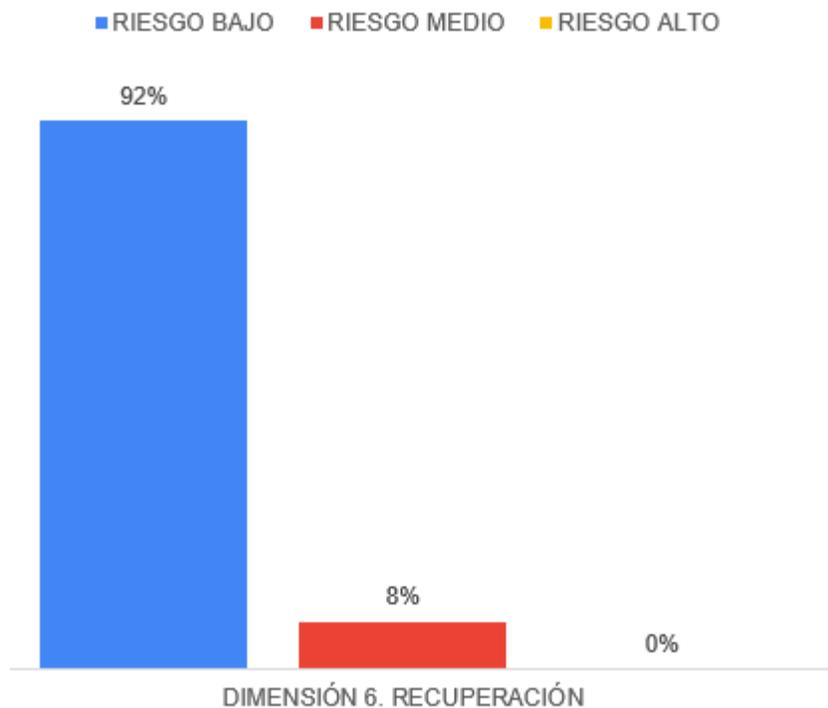
empresa y sobre todo la capacidad de reacción que puedan tener frente a un evento adverso. En este sentido, el 100% de la población trabajadora de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” visualiza riesgo bajo para que atente a la salud del colaborador y la seguridad aplicada en el trabajo, y por consecuencia el riesgo medio da una ponderación del 0% y de la misma manera el riesgo alto con un total de 0% que aseveran la distribución óptima del trabajo en la compañía es adecuada y no da pie a la generación de efectos de índole nocivo ni a corto ni largo plazo, por lo que es indispensable la aplicación de acciones preventivas y medidas de remediación constantemente.

Tabla 8. Dimensión 6 Recuperación.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	92%	8%	0%

Fuente 6: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Figura 6. Dimensión 6 Recuperación.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Esta dimensión hacemos una relación entre el tiempo invertido en la acción de promover de pausas activas para evitar el estrés que tiene repercusión directa a la mejora física- mental de los conductores en todas las etapas del horario profesional, delimitando tiempos y espacios adecuados para el despeje y apremien al entretenimiento y horas muertas con compañeros de trabajo y familiares la ejecución de acciones que promuevan las reuniones sociales fuera del horario laboral. En relación, el 92% de los colaboradores exhiben un riesgo bajo para su estado de salud y seguridad en el trabajo, consideran que la empresa consigna el tiempo

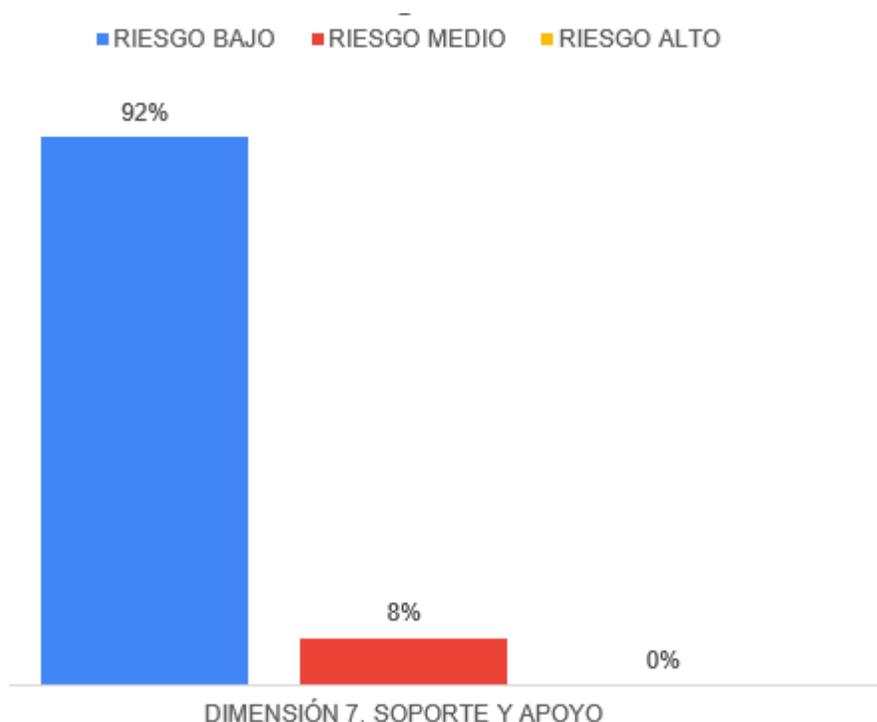
pertinente para la aplicación de pausas activas para descansar, recuperación y esparcimiento tanto mental como física, demostrando que las operaciones de seguimiento a los colaboradores y aplicación de medidas de prevención deberán ajustarse a avalar el nivel de riesgo se mantenga; 8% de las personas estudiadas exhiben un nivel moderado o medio, lo que indica que acciones se debería plantear inmediatamente con el desarrollo de medidas que ayuden a actividades de prevención más adheridas a los detalles insuficientes detectados, por ultimo tenemos el 0% factor que supone un riesgo alto para el estado de salud del colaborador y bienestar propio de la plantilla laboral, la falta de tiempo consignado para su recuperación posterior que puede ser de manera física y mental.

Tabla 9. Dimensión 7 Soporte y apoyo.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	92%	8%	0%

Fuente 7. Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Figura 7. Dimensión 6 Soporte y apoyo.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

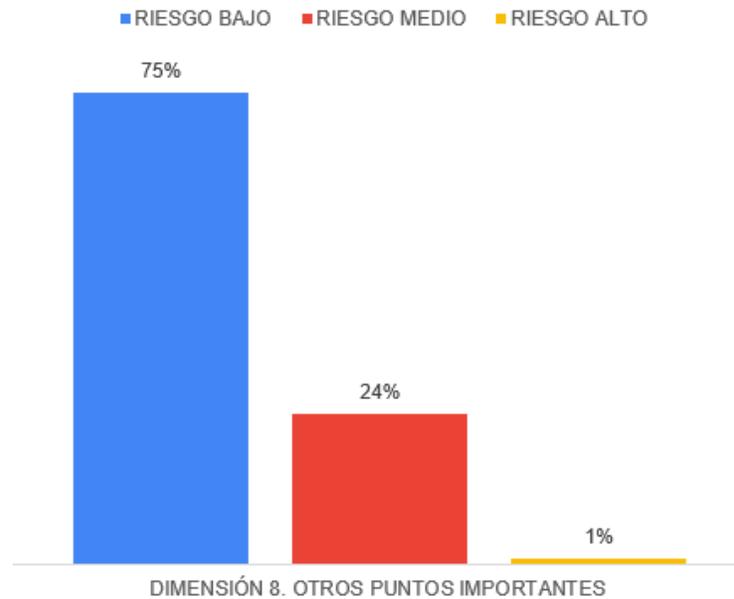
En base al soporte y apoyo hay un balance claro entre la acción y el recurso correlacionando directamente con las operaciones y recursos que la alta gerencia y conjuntamente con los colaboradores buscan dar una solución a las demandas internas o externas de la empresa. Teniendo el 92% de los colaboradores exterioriza riesgo bajo, aseverando que el soporte facilitado por la compañía es adecuado y no crea situaciones nocivas o dañinas a corto plazo, las operaciones y planes preventivos, reactivos y predictivos deben ser focalizados en respaldar que se conserve el porcentaje; 8% de la población estudiada exhibe nivel medio o moderado, y el 0% presentan un impacto alto riesgo.

Tabla 10. Dimensión 8 Otros puntos importantes.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
8.1. ACOSO DISCRIMINATORIO	92%	8%	0%
8.2. ACOSO LABORAL	46%	54%	0%
8.3. ACOSO SEXUAL	62%	38%	0%
8.4. ADICCIÓN AL TRABAJO	100%	0%	0%
8.5. CONDICIONES DEL TRABAJO	69%	23%	8%
8.6. DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	69%	31%	0%
8.7. ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	92%	8%	0%
8.8. SALUD AUTO PERCIBIDA	69%	31%	0%
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
GENERAL	75%	24%	1%

Fuente 8: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del MDT.

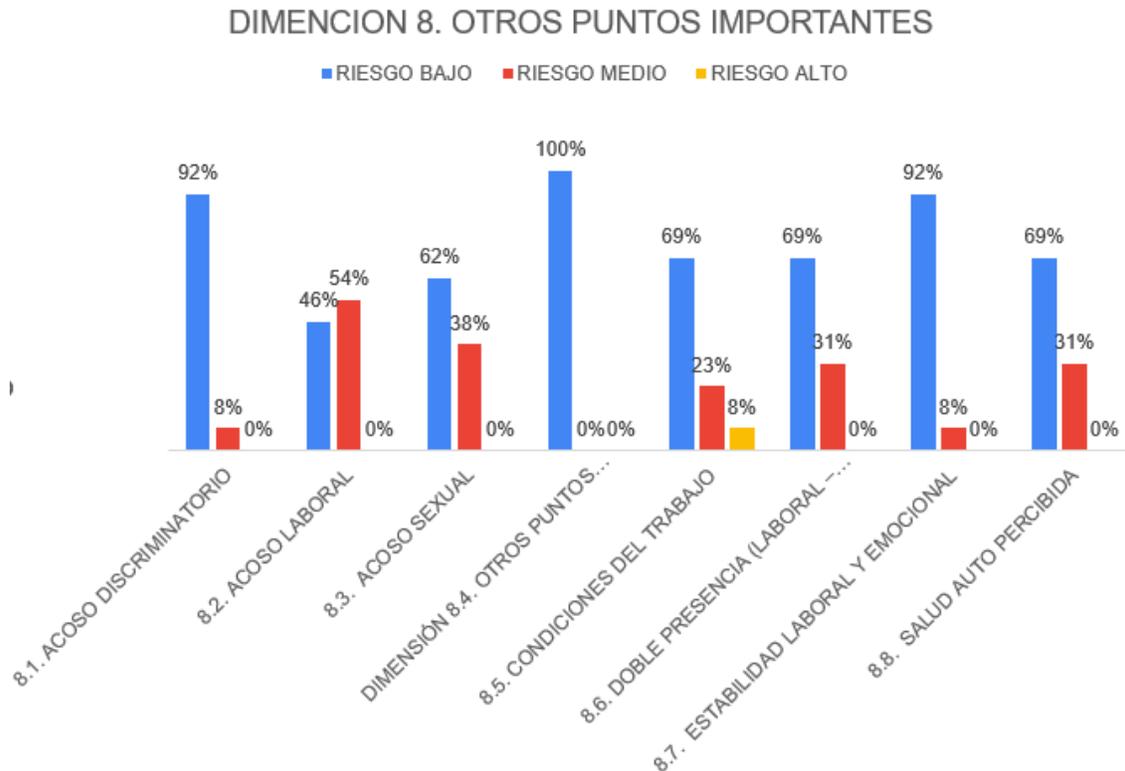
Figura 8. Dimensión 8 Otros puntos importantes general.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

En cuanto al análisis crítico del enunciado OPI hace alusión a los elementos psicosociales concernientes con el estudio realizado en base a situaciones profesionales procedentes de la fusión de los colaboradores, peticiones, requerimientos, objetivos a alcanzar dentro del ambiente profesional, las cláusulas que dan validación manifiestan el 75% de los colaboradores encuestados exteriorizan riesgo mínimo; el 24% ostentan un riesgo moderado o medio por ultimo tenemos un valor del 1% para riesgo alto. Dando continuidad, se examinan cada uno de los componentes que forman parte de esta dimensión:

Figura 9. Dimensión 8 Otros puntos importantes por punto analizado.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

El acoso discriminatorio está relacionado de manera directa con el rechazo, desigualdad de varios factores entre ellos podemos encontrar situaciones de raza, condiciones de género, preferencias sexuales, condiciones de salud, presencia de algún tipo de discapacidad, nacionalidad, antecedentes penales, entre otros factores que sean sujetos a la marginación o segregación del grupo de trabajo que tienen como efecto sumamente negativo o perjudicial que en su mayoría perturba o impide el pleno desarrollo o de ejercer uno de sus derechos universales como lo es: Todas las personas somos iguales sea cual sea nuestro origen, etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición relacionando el conveniente desempeño de las actividades laborales encomendadas. En conexión, al 92% de los colaboradores encuestados exhiben riesgo bajo, asegurando el nexo interpersonal en el medio laboral son humanas y promueven la confianza y un buen ambiente laboral, por lo que las operaciones de prevención, reacción y mitigación deberán enfatizarse en responder a la conservación de este porcentaje; 8% presenta un nivel moderado o medio, existiendo cierto nivel de discrepancia entre estos factores que limitan una buena relación en el ámbito de

la ejecución de sus actividades laborales para lo cual es sumamente necesario implantación de medidas acción que inculquen la prevención entorno a las insuficiencias descubiertas; 0% de los colaboradores puestos a estudio presenta riesgo alto, dando un enfoque al riesgo moderado como punto a tratar con mayor relevancia.

Al acoso laboral en su concepto más simplificado se le puede considerar como actos hostiles, humillantes o degradantes de forma repetida a una individuo o grupo al momento del desarrollo de sus diligencias laborales. En esta dirección la data nos arroja, el 46% de los colaboradores presentan un riesgo bajo, afirmando que no hay ningún indicio de acciones perjudiciales por parte de los compañeros, supervisores o jefes que pueda considerarse importunación en el trabajo, las operaciones de prevención deberán colocar su énfasis en la continuidad de este porcentaje; 56% de los conductores exteriorizan un nivel medio, según los datos obtenidos es de vital importancia la implementación de medidas de índole preventivo, predictivo hacia la armonía y fluides en concordancia de la salud mental y física del trabajador atendiendo de manera inmediata las necesidades para minimizar los indicadores que reflejen cualquier tipo de importunación; y 0% presentan un impacto de riesgo alto.

Al hablar sobre el acoso sexual se puede definir como una serie de acciones donde se colocan en evidencia situaciones donde sobresaltan las insinuaciones de tipo sexuales no deseadas o no consensuadas u otro tipo de conductas basadas netamente en conductas sexuales que inquietan y atentan a la decencia y la entereza psico-física y a la vez moral de damas y caballeros en el medio profesional, da pie a la creación de un ambiente totalmente atemorizador, desfavorable, donde se degrada al colaborador que se encuentra en dicha situación y atentando directamente con los principios fundamentales del respeto, igualdad y equidad en la relaciones interpersonales. En correlación a esto, el 62% de los colaboradores ostenta un riesgo bajo, donde se asevera que dentro de la organización se protegen y cuidan los elementos básicos de respeto y consideración al prójimo, lo que los planes de prevención, mitigación y erradicación deben recaer en certificar que el porcentaje mínimo permisible se conserve; 38% de los encuestados presenta riesgo medio, se estiman que es indispensable la implementación de medidas de acción en base la necesidad de la prevención en función a los

hallazgos detectados para evitar consecuencias adversas y no deseadas; y un 0% de colaboradores encuestados se encuentran expuestos a un nivel de riesgos alto.

La adicción al trabajo es un desorden del comportamiento del trabajador, aquellas condiciones que se encuentran presentes en el entorno laboral y tienen un nexo con la empresa, el contenido del trabajo, la presión laboral o familiar y la satisfacción de realización de la tarea, y que tiene la capacidad de comprometer de manera negativa el bienestar o la salud física, psíquica o psicosocial del colaborador, que se encuentran vinculadas con el compromiso que el colaborador adquiere de manera propia y la utiliza como mecanismos de defensa para alterar la realidad de su vida enlazando al compromiso laboral una vez terminada la jornada laboral establecida, ofreciendo horas extras a sus actividades sin ningún tipo de compromiso u obteniendo un reconocimiento por la alta gerencia afligiéndose si no hay un sobreesfuerzo en el desarrollo de sus actividades ligadas al trabajo. En a lo anterior podemos decir, el 100% de los colaboradores aplicados el cuestionario de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” exhiben un nivel de riesgo bajo, ya que exteriorizan que no son adictos a su trabajo, teniendo el interés respectivo a todos los aspectos de su vida separando de su vida laboral, por consiguiente, la data para riesgo medio es del 0% y de la misma en lo que se refiere al riesgo alta con una tasa del 0%.

Los componentes relacionados con las condiciones de trabajo hacen hincapié a la aplicación de la seguridad tanto higiénica, ergonómica y sobre todo psicosocial que puede tener una repercusión o marca negativa de manera directa sobre el estado de salud de los colaboradores durante la ejecución de su diligencias laborales, Basándonos en este aspecto, el 69% de los trabajadores puestos a estudio presenta un riesgo bajo, Considerando que las condiciones dentro del entorno laboral son compasivas, por lo que los planes de acción de prevención deben concentrarse en certificar la conservación de este porcentaje; 23% de los conductores muestra riesgo medio, manifestando el agrado y la colaboración por ser un impacto positivo implantar más medidas para corregir, prevenir y mitigar las condiciones de trabajo encontradas con el único fin de buscar y mejorar significativamente los escenarios dentro de la organización; y el 8% de colaboradores refleja un nivel de riesgo potencialmente

alto, considerando que es suma importancia instaurar medidas que propicien la seguridad, salud y prevención de manera constante con el objetivo de tener una buena condición en el ambiente laboral.

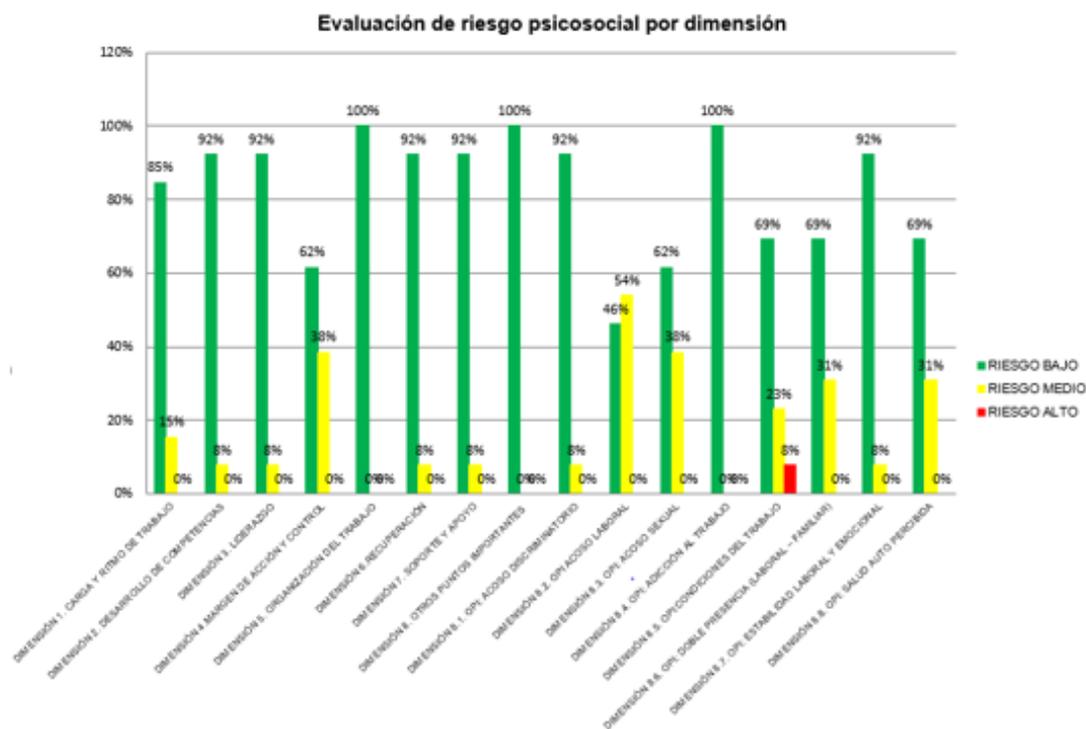
La doble presencia laboral y familiar tiene relación directa entre la relación que existe a nivel laboral y la relación dentro del lecho del hogar o familiar, resultando así la doble presencia o interacción casa-trabajo o viceversa es un concepto utilizado para definir el doble rol que desempeña o asume el trabajador dentro y fuera de su casa, la principal idea del acuerdo tiene una base sólida y frecuente de pretender la realización de acciones que tienden a considerarse imposibles, asociadas inevitablemente a una reducción de la calidad de vida de la persona que la padece o un aumento exponencial al nivel de estrés, falta de concentración, pésimo o nulo desempeño laboral y carencia dentro del hogar afectando la percepción personal-familiar y viceversa, cada uno de los escenarios que apremien la necesidad o compromiso de responder de manera eficiente y sincrónica con el cumplimiento de los requerimientos tanto del entorno laboral como del trabajo en el hogar, presentándose antes, durante o después de la jornada. Direccionando los siguientes porcentajes, el 69% de los colaboradores tiene un riesgo bajo, ya que asevera no tener problemas o conflictos para discernir las peticiones tanto del trabajo como de la parte familiar, los planes de acción para la prevención de riesgos deben enfocarse en la conservación de este porcentaje de este nivel; 31% de los conductores arrojan un impacto moderado, precisando efectuar y desarrollar medidas que den soporte para posteriormente impedir escenarios que requieran de doble presencia en los ámbitos laboral y familiar; y es busca que ninguna persona del cuerpo laboral presente altos niveles o que sean preocupantes para agenciar las peticiones, requerimientos del medio laboral- familiar, tramitando de manera adecuada y de manera individual con un total del 0% en riesgo elevado o alto.

Tomando como referente la permanencia laboral y emocional hace referencia al nivel de estimación que presente el colaborador mostrando la incertidumbre sobre su situación laboral a futuro, la manera en la persona pueda representar su estancia en el trabajo tiende a colocar en una balanza la motivación por un lado y la preocupación por otro con su situación en el trabajo, la percepción errónea de los niveles de seguridad y estabilidad laboral. Mencionando a ciencia cierta, el 92% de los colaboradores representa un nivel de riesgo bajo, ya que

muestran que su permanencia laboral y emocional están proporcionalmente relacionadas con las diligencias que ejecutan de manera dentro de la organización es buena, los planes de acciones que den soporte a la prevención debiendo ser orientadas a la conservación en un mínimo porcentaje; 8% de los conductores presenta riesgo moderado o medio, ya que desde su perspectiva como colaborador es necesario implementación de medidas más concisas hablando en materia de prevención en plena concordancia a las necesidades de los trabajadores donde el propósito tengan un impacto positivo en la regulación mitigación y control de esta problemática; ningún colaborador presenta un cuadro fuera de los parámetros normales con potencial de riesgo alto con un 0% dentro de la estadística, ya que perciben una buena estabilidad laboral, emocional y armonía en cuanto a sus ideales laborales.

Finalmente, la salud auto percibida se describe como el pseudo conocimiento que tiene el colaborador sobre su estado general de salud en correlación con su trabajo. En este sentido, el 69% del cuerpo de colaboradores tienen un riesgo de impacto bajo, ya que afianza la valoración de su estado físico delimitando a ciencia cierta una enfermedad evidenciando el buen estado de la salud física y sobre todo mental, los planes de prevención deben aplicarse directamente en conservación de las acciones implementadas para mantener este nivel; el 31% tiene un riesgo medio, la apreciación de este menciona que es necesario la implementación de acciones y medidas de soporte para proteger y defender la salud e integridad mental y física; el 0% de los trabajadores un nivel de riesgo alto dentro del estudio aplicado.

Figura 10. Resultado general de la evaluación de riesgo psicosocial.



Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Tabla 11. Resultados generales de la aplicación del cuestionario.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	62%	38%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSION 6. RECUPERACIÓN	92%	8%	0%
DIMENSION 7. SOPORTE Y APOYO	92%	8%	0%
DIMENSION 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSION 8.1. OPI: ACOSO DISCRIMINATORIO	92%	8%	0%
DIMENSION 8.2. OPI: ACOSO LABORAL	46%	54%	0%
DIMENSION 8.3. OPI: ACOSO SEXUAL	62%	38%	0%
DIMENSION 8.4. OPI: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSION 8.5. OPI: CONDICIONES DEL TRABAJO	69%	23%	8%
DIMENSION 8.6. OPI: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	69%	31%	0%
DIMENSION 8.7. OPI: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	92%	8%	0%
DIMENSION 8.8. OPI: SALUD AUTO PERCIBIDA	69%	31%	0%

Fuente 9: Tabla de resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial del MDT.

Teniendo como resultado, la valoración universal todas de las dimensiones y parámetros a tomar en consideración que forman parte de la evaluación del MDT, arroja 82% de la plantilla laboral ostenta un riesgo bajo, 17% un riesgo de impacto moderado o medio, por último, el 1% exterioriza un riesgo alto para su estabilidad en materia de seguridad y salud ocupacional. Los planes de acción de prevención deben orientarse a responder en caso de que el riesgo moderado se comprima, ampare el mínimo porcentaje, basándose en las insuficiencias delimitadas por cada dimensión y de forma permanente aplicar la programación en cuanto a los riesgos psicosociales.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Intencionado la acción de prevenir, predecir, mitigar y controlar los riesgos psicosociales en los conductores que prestan sus servicios a las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.” del cantón Francisco de Orellana, provincia de Orellana. Se establecerá un programa de prevención de riesgos psicosociales que ayudara a tener una visión clara direccionada a la mitigación los factores de riesgos que afectan de manera latente el estado de ánimo, desempeño y desarrollo en cada uno de los colaboradores.

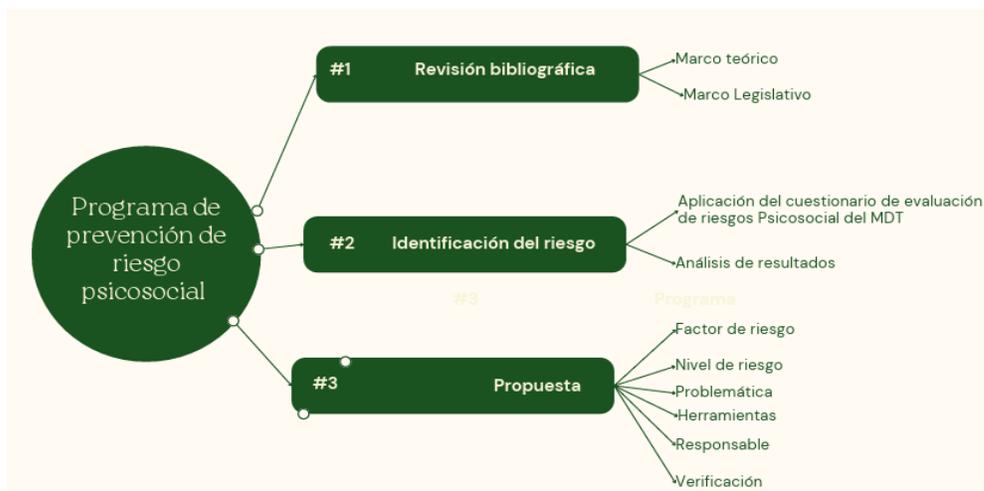
Los riesgos que se consideran psicosociales son mucho más comunes , la manera más recurrente es la presencia de la violencia física o verbal, acoso puede ser laboral o sexual y el estrés, a nivel psicológico se puede destacar una serie de acciones entre ellas irritabilidad, consumo de sustancias sujetas a fiscalización, ansiedad, algún tipo de depresión actitudes pasivo-agresivas, la salud de los colaboradores presenta signos de deterioro como neuralgias, dolores en diversas partes del cuerpo, ACV, envejecimiento, problemas para conciliar el sueño problemas estomacales a nivel sexual puede presentarse deficiencias, a nivel laboral se puede evidenciar ausentismo, poca concentración en las actividades encomendadas, conflicto con los compañeros de trabajo o superiores.

1.2. Descripción de la propuesta

Dicha proposición basada en un estudio en campo incentiva a la creación e implantación de la propuesta de un Programa de Control, Prevención, Mitigación de Riesgo Psicosocial direccionado a los compañeros conductores de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”, con una mirada a la implementación y estabilización de un modelo de intervención, predicción, prevención pertinente a los componentes de este tipo de riesgo, hallados en dicha investigación analizando los resultados teniendo como sujetos de estudio a un total de 13 conductores que forman parte de la organización.

a. Estructura general

Gráfico 1. Descripción del programa de prevención de riesgo psicosocial.



Elaborado por: Yesenia Tapia V

b. Explicación del aporte

La motivación de la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial, hay que poner en consideración que el presente modelo está basado en la legislación vigente y aplicable del MDT se elaboró buscando la finalidad de hallar, informar, controlar, mitigar y facilitar el seguimiento a aquellos riesgos de índole psicosocial que presentan los colaboradores de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”, los peligros psicosociales crean un desafío permanente en materia de SSO afectando de manera directa y significativamente el estado de salud de los colaboradores y se ve reflejado en altos niveles de ausentismo, accidentes de laborales, enfermedades profesionales, bajo rendimiento laboral, rehabilitación, distracciones al momento de ejecutar sus actividades laborales.

Este modelo o programa de prevención de riesgos psicosociales hallados e identificados los riesgos de los niveles alto medio y bajo, son aquellos donde se concentrará el apoyo y

aporte ya que presentan más problema con los colaboradores por lo cual es de gran relevancia desarrollar tiempos de actuación dentro del programa a través de diálogos, grupos de trabajo y apoyo entre otros.

De esta manera se cumplieron a cabalidad las metas y objetivos trazados en esta modelo de propuesta por medio de la sensibilización y apoyo en base al control de los peligros y otros tipos de riesgos que pueden estar vinculados al SSO, razón por la cual se hace énfasis en el factor humano ya que es el motor y es de vital importancia para el desarrollo económico dentro de la organización. En honor a ello, la culminación, ejecución y promoción del cuidado a la salud mental preparatoria es esencial para todos los implicados en el entorno afín al trabajo desde la alta gerencia, supervisores, jefes y colaboradores, etc., para la intervención de todas las acciones y propuestas que son planificadas analíticamente y de manera sistemática para la resolución a las dificultades halladas en la presente investigación, desde un enfoque pragmático que buscan la solvencia de las insuficiencias propias, del grupo de trabajo y a nivel organizacional en cualquier nivel dentro de la organización, beneficiando de manera directa al desarrollo de competencias laborales, habilidades, motivación y bienestar de los conductores.

Dimensión 1: CARGA Y RITMO DE TRABAJO

Objetivo: Disminuir de manera gradual el agotamiento tanto físico como mental de los colaboradores de cada una de las empresas de Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”, por medio de la sensibilización, implementación, seguimiento, recursos para la gestión óptima para la ejecución de las actividades a ejecutarse.

Tabla 12. Planificación de actividades dimensión carga y de trabajo.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Mitigar la presencia de la tensión al momento de ejecutar las actividades laborales, mediante la promoción e incrementación de pausas activas. • Evaluar en tiempo y espacio el nivel de carga y ritmo de trabajo que puede presentar cada colaborador. • Implementar programas que ayuden a la formación, re entrenamiento para el bienestar de los colaboradores. 	Alcanzar una constancia en la inserción de las pausas activas en el personal operativo, sin la necesidad de que haya un recordatorio de por medio.	<ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Conductores 	15 minutos diarios después de dos horas consecutivas de conducción	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Objetivo: Incitar la promoción de los valores básicos de convivencia laboral y establecer una serie de modalidades de comunicación y relaciones humanas para mantener un ambiente favorable para el buen desarrollo laboral de cada uno de los colaboradores, por medio de acciones de monitoreo, seguimiento y reconocimiento al buen desempeño profesional.

Tabla 13. Planificación de actividades dimensión desarrollo de competencias.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Establecer e implementar un plan de capacitaciones, entrenamientos, simulacros acordes a las actividades desarrolladas en el espacio de trabajo. Realizar talleres de desarrollo personal, profesional y trabajo en equipo para realzar y potenciar todas las aptitudes y actitudes que presenta cada uno de los colaboradores. 	Tener una plantilla laboral altamente capacitada y formada en temas que son inherentes a la razón social de la empresa para prestar un servicio de calidad acorde a las especificaciones dentro del mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Talento humano Conductores 	Las inducciones se realizarán de manera semanal, los simulacros semestrales, entrenamientos cada trimestre y los talleres dos veces al año.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 3: LIDERAZGO

Objetivo: Desarrollar la promoción de competencias a nivel laboral y habilidades que ayuden a las relaciones interpersonales para poder dirigir grupos de trabajo con la capacidad de la realizar actividades ayuden a la mejora continua y a la construcción de lideres dentro de las empresas de Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”

Tabla 14. Planificación de actividades dimensión liderazgo.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> Implementar talleres para el desarrollo y formación sobre la importancia del manejo de personal, comunicación asertiva, productividad entre otros temas que ayudaran al crecimiento adecuado dentro de la empresa. Capacitación constante, trabajo en equipo, dinámicas que ayuden a identificar falencias y ejercer de manera posterior la mejora continua. 	Crear nuevos lideres, altos mandos dentro de la empresa con una capacidad altamente eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> Talento humano Conductores 	Cada año	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 4: MARGEN DE ACCION Y CONTROL

Objetivo: Incentivar y promocionar la colaboración de los conductores de las empresas en la aplicación de decisiones que están estrechamente afines con las actividades laborales en lo que respecta a la organización dentro del trabajo, tocando fibras sensibles como es el monitoreo respectivo dentro de las funciones encomendadas, dando espacios que sean propicios para la opinión y discusión de temas que nos llevarán a la resolución de conflictos.

Tabla 15. Planificación de actividades dimensión margen de acción y control.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
MARGEN DE ACCION Y CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar espacios que sean acordes a la apertura del dialogo, resolución de conflictos, emisión de ideas para colocarlas en consideración con los involucrados. Socialización de directrices, normas, condiciones, para que el desempeño laboral tenga un gran realce entre la línea de negocio. Fomentar actividades que aporten al trabajo en equipo. 	Contar con colabores que sean capaces de adaptarse a cambios y estar siempre a favor de la mejora continua por medio de la resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> Talento humano Conductores 	Se realizará estas actividades dos veces al año.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 5: ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

Objetivo: Impulsar la buena comunicación, para que la organización dentro de las áreas de trabajo sea optimizada, siempre con el seguimiento y monitoreo correspondiente con el fin de subir los niveles o índices de productividad dentro de las empresas de Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”

Tabla 16. Planificación de actividades dimensión organización en el trabajo.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un sistema de organización con bases solidad de claridad y transparencia en las actividades, con el fin de identificar falencias dentro del proceso productivo que evitan que se cumplan a cabalidad as metas y objetivos establecidos en el plan de trabajo. • Establecer e incorporar procesos para la intercomunicación sobre la designación de roles y actividades necesarios que puedan suscitarse en el desarrollo de la planificación. 	Poseer una plantilla laboral que tenga una gran capacidad para la organización en cada una de las la áreas de trabajo y en las tareas encomendadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Conductores 	Se realizará estas actividades de manera trimestral.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 6: RECUPERACION

Objetivo: Estimular la reactivación tanto físico-mental de cada uno de los colaboradores, en todo el proceso productivo dentro de la jornada laboral, incentivando el incremento de pausas activas que ayuden a la sana expansión y relación de los trabajadores, por medio de actividades que ayuden a la recreación.

Tabla 17. Planificación de actividades dimensión recuperación.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
RECUPERACION	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar espacios que ayuden a la sana expansión de los colaboradores en oficina se destinara una cafetería y en las habitaciones donde pernoctan tengas todas las facilidades para que sea un espacio para el despeje y sano esparcimiento. Las pausas activas son mandatorias después de dos horas continuas de conducción con un intervalo de 15 minutos para retomar las actividades cotidianas, en el caso de una jornada normal se realizará una pausa activa en el día. 	<p>Gozar de espacios propicios para a recreación del cuerpo laboral y como resultado se tendrá colaboradores más concentrados y animados en ejecutar las actividades encomendadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Talento humano Gerencia general 	<p>Estas actividades se realizarán una vez al mes.</p>	<p>Todos los conductores operativos</p>

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 7: SOPORTE Y APOYO

Objetivo: Originar actividades de soporte y apoyo para solventar todos las peticiones y exigencias relacionadas a las actividades laborales y extralaborales por medio de la asignación de los recursos indispensables en el proyecto de este tipo de actividades.

Tabla 18. Planificación de actividades dimensión soporte y apoyo.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
SOPORTE Y APOYO	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones de trabajo grupos de discusión, ayuda para la resolución de conflictos que puedan presentarse en el trayecto de la jornada laboral. Instaurar talleres de trabajo que sean una puerta la interactividad, y un medio de retroalimentación para actualización de conocimientos y estrechar los lazos de comunicación interna para el bienestar personal, familiar y sobre todo social. 	Incentivar a la plantilla laboral a un mayor compromiso con la empresa y mejora continua por medio de la resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> Talento humano Conductores 	Se realizará estas actividades dos veces al año.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES -ACOSO LABORAL

Objetivo: Mejorar el vínculo laboral entre compañeros por medio de la utilización del margen del respeto de la misma manera se busca un buen desempeño en cada una de las áreas de trabajo el colaborador debe presentar un bienestar tanto físico como mental, sintiéndose respetado e incluido dentro de la empresa.

Tabla 19. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-acoso laboral.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
OPI-ACOSO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar los focos que apremian este tipo de anomalía a través del dialogo con los jefes y empleados. • Informar y capacitar a los colaboradores de las maneras en las que se presenta el acoso laboral. • Fomentar un espacio libre de acoso incentivando una cultura que ayude al desarrollo de un buen ambiente laboral adecuado. 	Crear un ambiente libre de acoso laboral para el buen desarrollo de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Conductores 	Se realizará esta actividad de manera semestral.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES – ACOSO SEXUAL

Objetivo: Implantar dentro de los colaboradores los valores de respeto, igualdad, dignidad, integridad física y psicológica, moral entre todos los compañeros de trabajo.

Tabla 20. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-acoso sexual.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
OPI-ACOSO SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un programa donde estén establecidos todos los estándares para evitar que este tipo de acoso se desarrolle para su pronta identificación, persuasión, monitoreo y en el caso q apremie la sanción pertinente, prohibiendo de manera total cualquier tipo de acoso. Dar apertura a la denuncia de este tipo de hechos para la resolución inmediata por medio de la investigación de las denuncias (oficinas, buzones, correos). 	Crear un ambiente libre de acoso laboral para el buen desarrollo de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Talento humano Conductores Psicólogo (externo) 	Se realizará esta actividad de manera semestral.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES – ACOSO DOBLE PRESENCIA LABORAL (LABORAL-FAMILIAR)

Objetivo: Tramitar óptimamente las prestezas tanto laborales como personales o de cualquier otra índole que afectar de manera directa el desempeño del colaborador dándole el seguimiento oportuno en este tipo de anomalías.

Tabla 21. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-doble presencia laboral (laboral-familiar).

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
OPI-DOBLE PRESENCIA LABORAL (LABORAL- FAMILIAR)	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurar dentro de la planificación de capacitaciones la distribución de actividades que incluyan el mejoramiento en el trabajo para evitar así discomfort. • Crear acuerdos de permisos propios por situaciones de índole familiar o personal. 	Contar con conductores que saben discernir las actividades laborales de las familiares, teniendo de esta más eficiencia al momento de la ejecución de sus actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Conductores 	Se realizará esta actividad cada que se requiera.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

Dimensión 8: OTROS PUNTOS IMPORTANTES – SALUD AUTOPERSIVIDA

Objetivo: Impulsar la promoción de entornos saludables aplicando estilos de vida que ayuden al bienestar de los colaboradores.

Tabla 22. Planificación de actividades dimensión otros puntos importantes-salud autopersivida.

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPANTES
OPI-SALUD AUTOPERSIVIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar talleres que muestren los diferentes estilos de vida saludable y que los colaboradores se adapten a las que sean más acordes al desarrollar el bienestar físico, mental y social. • Dar el seguimiento correspondiente a la gestión de las actividades y las condiciones de trabajo que sean más saludables. • Evaluar de manera paulatina los cambios que evidencien los colaboradores. 	Promover un estilo vida saludable a cada uno de los colaboradores par que cuenten con un bienestar físico, mental y social.	<ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Conductores 	Se realizará esta actividad una vez al año.	Todos los conductores operativos

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

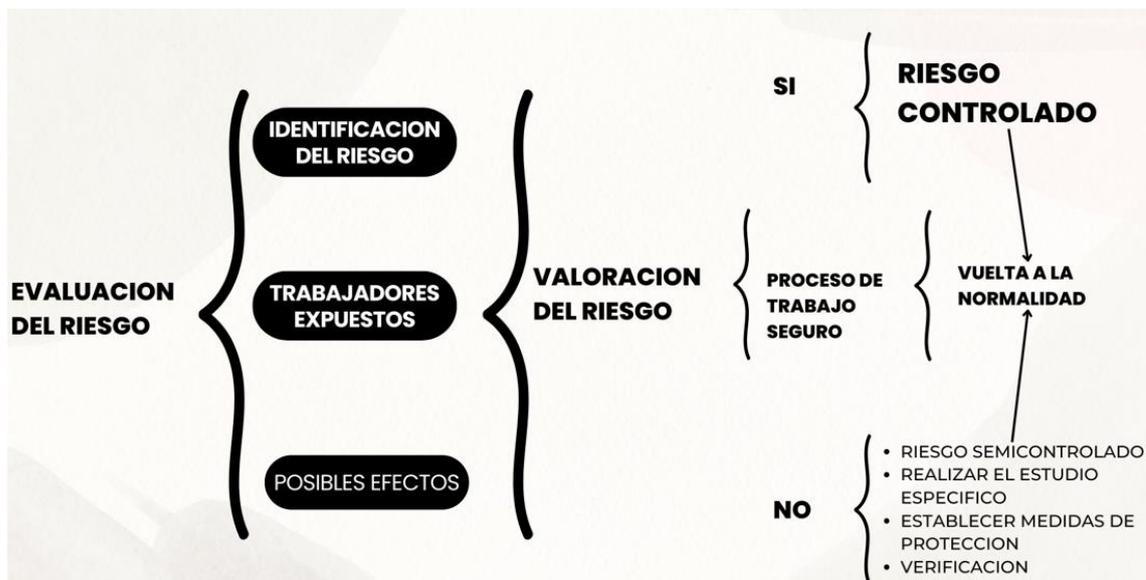
c. Estrategias y/o técnicas

El desarrollo de los factores de control de riesgos psicosociales se realizó por medio de una investigación en campo, bibliográfica, analizando y sistematizando la data obtenida delimitando cada uno de los factores de riesgos psicosociales y posibles efectos nocivos que van contra el estado de salud de los colaboradores y su ambiente.

Se realizó la respectiva socialización con la alta gerencia de cada una de las empresas Transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.”, y Compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”. colectivizando el cuestionario del MDT para poder iniciar el muestreo en campo con los colaboradores que por medio de un enlace electrónico llenaron el cuestionario y determinaron los peligros psicosociales a los que tienen exposición los conductores.

Utilizando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial con todo el cuerpo laboral de operaciones (conductores) siendo un total de 13 evaluaciones, Posteriormente se desenvuelve el programa mencionado para el control de los hallazgos posteriormente se aplicara los planes de acción pertinentes.

Gráfico 2. Evaluación del riesgo



Elaborado por: Yesenia Tapia V

1.3. Validación de la propuesta

La presente investigación que lleva por nombre Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en las empresas de transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”, esta validada por expertos en el área de seguridad y salud ocupacional, la validez radica en el juicio de cada uno de los evaluadores y criterio de los especialistas, con el único objetivo de corroborar la idoneidad del proyecto de investigación, los criterios de evaluación por los profesionales están expuestos en el Anexo 2,3,4 en base a las siguientes parámetros.

Tabla 23. Criterios a evaluar el proyecto por profesionales dentro del área.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de la gestión y su representación en la generación del valor
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos sean aplicables
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera semi articulada
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos
Calidad técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la entidad
Pertenencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Fuente: Universidad Israel

Tabla 24. Nombre de los profesionales y cargo que desempeñan.

Nombre del profesional	Profesión	Registro de SENECYT	Cargo que desempeña
Bastidas Freire Ana Victoria	Ingeniera Ambiental con maestría en Sistemas de gestión integrados de gestión de la prevención	7241166947	Docente

Nombre del profesional	Profesión	Registro de SENECYT	Cargo que desempeña
	de riesgos laborales, la calidad, el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa.		
Reinoso Tapia Paul Rigoberto	Ingeniero Ambiental con maestría en Sistemas de gestión integrados de gestión de la prevención de riesgos laborales, la calidad, el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa.	1020-2017-1894334	Jefe de seguridad y salud ocupacional en la cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre de la ciudad de Salcedo
Tapia Villamarín Marcelo Elías	Doctor en Jurisprudencia con maestría en Seguridad y Salud Ocupacional	1020-2016-1670800	Gerente General de la compañía de transporte mixto Riveras del Dorado "MIXDORADOTRANSS S.A."

Fuente: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 25. Matriz de articulación de la propuesta

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
DESCRIPCION DEL PROYECTO	Ejecución de la investigación y búsqueda de bibliografía que este acorde a la investigación por medio de libros, revistas, artículos científicos ya sean físicos o digitales.	Realizar un estudio en campo profundo, experimental y sobre todo descriptivo que ayude a tener una base sólida para el estudio.	Encuesta realizada por medio de un enlace electrónico donde se realizó el levantamiento de los datos para realizar el programa del MDT	Descripción y análisis de todas dimensiones que forman parte del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.	Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.
			Guía para el empleo del Cuestionario del MDT.	Herramienta que ayudo a la tabulación de los datos del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales.	
			Análisis técnico de los datos obtenidos en campo.		
PROPOSTA	Programa del MDT.				

	Notas técnicas para la prevención de este riesgo.	Aplicación del análisis sistemático de documentación con sustento científico	
--	---	--	--

Elaborado por: Yesenia Tapia V.

CONCLUSIONES

A través de la investigación realizada, con valores obtenidos en campo y ejecutando un proceso investigativo adecuado se puede mencionar a ciencia cierta:

Los datos que arrojó cada una de las dimensiones y sub dimensiones del Cuestionario del MDT del Ecuador, aplicado al cuerpo laboral de las empresas de transporte mixto Riveras del Dorado “MIXDORADOTRANSS S.A.” y compañía de transporte mixto comercial “MIXTRANSGUERRERO S.A.”, ponen en evidencia que el impacto de riesgo psicosocial es mínimo, no obstante hay que tomar en consideración cierto tipo de características individuales como en el grupo de trabajo como tal, en base a ello poder contrarrestar un impacto negativo mayor, ya que las condiciones laborales dentro de la conducción son rutinarias, presentando en base a esta temática un plan de prevención de riesgos que ayudara a el control y mitigación de un porcentaje alto de este tipo de riesgos ya existe porcentajes medios y altos dentro del estudio que fueron el enfoque para el desarrollo de esta investigación.

De la misma manera se puede determinar que dentro de cada una de las empresas cuando se mejora el ambiente de trabajo, suben los índices de productividad dentro de los colaboradores trabajando en el margen del respeto, consideración y sobre todo saludable, con las acciones tomadas y la actuación oportuna cuando se presente algún índice de baja de producción, estableciendo un sistema de prevención que ayudara a la satisfacción personal de los trabajadores, realización interna y ser profesionales más competentes dentro del campo laboral, y la empresa será beneficiada con empleados que no presenten ausentismo, deserción, doble presencia en cada una de las empresas.

Hay que tomar en consideración que la parte neural de las empresas son los trabajadores y en honor a ellos se ha desarrollado la presente investigación, es por ello que la prevención, control y mitigación de cualquier tipo de riesgo laboral es de suma importancia, para la conservación del bienestar tanto físico, mental y social de los colaboradores que forman parte de las empresas.

RECOMENDACIONES

La importancia de detectar a tiempo los factores de riesgos en este caso psicosociales, son de gran relevancia para la mantención del bienestar laboral, ser competitivos dentro del mercado, desarrollando capacidades cognitivas de los trabajadores sean líderes en la resolución de conflictos que puedan presentarse, controlado este tipo de riesgo mejorando el espacio laboral, dar oportunidades de desarrollo y de crecimiento serán detonantes para la satisfacción empresarial, ayudando así a la optimización de recursos y haciendo hincapié al mejoramiento progresivo de las medidas de seguridad y el estado salud en el trabajo.

La oportuna gestión del estudio de factores de riesgo que sean identificados dentro de cada una de las empresas, sobre todo los índices que son medio y alto, es recomendable dar el seguimiento oportuno, consecuentemente dar la apertura a la mejora continua por medio de la adopción de estrategias, recursos y medidas correctivas pertinentes, con el único fin de preservar el bienestar personal, laboral, social y familiar del equipo de trabajo mejorando así los estilos de vida de las personas involucradas.

Es necesario la realización de este tipo de estudios de manera anual o cuando se identifique algún cambio en la aptitud y actitud de los colaboradores, para evitar tener índices de deserción, doble presencia, ausentismo laboral, el Cuestionario del MDT del Ecuador, es una herramienta altamente eficiente para el análisis de este tipo de riesgo, servirá para investigaciones futuras.

BIBLIOGRAFÍA

Delgado, R. L. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 2.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico, México: MrGraw-Hill.

INSST. (2022). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Guamán, R. (2023) Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo
https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27504/1/RuthMeline_GuamanHuana.pdf

Loor, N. (29 de noviembre de 2019). Universidad Israel. Recuperado el 08 de marzo de 2022, de Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales: <https://uisrael.edu.ec/programa-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales/>

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. (Master's thesis). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Naula, J. (2022). Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud. (Master's thesis). Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador.

Moreno Jiménez, B. (2011). *MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>.

Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión integral de riesgos, 1-21.

Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

OIT. (2013). La organización del trabajo. Ilo.org. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

OIT. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Vol. IIV). Ginebra.

Mora, P. (2017). Factores Psicosociales en la Gestión de Riesgo Laboral.

Pineda; D. (2023). DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA CORAZON DE MARIA <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3599/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-378.242-2023-027.pdf>

Velasco-Rodríguez, G. (2017). Mercadotecnia social: las aplicaciones móviles en el mercado sanitario. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México., Doctorado en Ciencias de la Administración. Juarez: Social marketing:. Recuperado el 16 de 4 de 2021, de <https://www.consumidor.ftc.gov/articulos/s0018-aplicaciones-moviles-que-son-y-como-funcionan>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES	
OBJETIVO: Evaluar los factores de riesgo psicosociales para establecer acciones de prevención y promoción de la salud y bienestar laboral.	
Instrucciones para completar el cuestionario:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es confidencial, la información obtenida se guardará y empleará con estricta cautela. 2. Completar todo el cuestionario, requiere entre 10 a 15 minutos. 3. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar. 4. Marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario seleccionando una respuesta. 5. No existen respuestas correctas o incorrectas. 6. Evite distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicite asistencia al facilitador. 7. Por favor sea sincero en su respuesta. 	
Muchas gracias por su colaboración	

DATOS GENERALES				
Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato		Otro	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0 - 2 años		11 - 20 años	
	3 - 10 años		Igual o superior a 21 años	
Edad del trabajador o servidor:	18 - 24 años		44 - 52 años	
	25 - 34 años		Igual o superior a 53 años	
	35 - 43 años			
Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo.				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas.				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

LIDERAZGO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

MARGEN DE ACIÓN Y CONTROL		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

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

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

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

DIMENSIONES	PUNTAJE GENERAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 2: Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 3: Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Dimensión 4: Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 5: Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Dimensión 6: Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Dimensión 7: Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Dimensión 8: Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48
RESULTADO GLOBAL		175 a 232	117 a 174	58 a 116

ANEXO 2. Validación por expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado "MIXDORADOTRANSS S.A." y compañía de transporte mixto comercial "MIXTRANSGUERRERO S.A."

Autor del Trabajo/Artículo: Ing. Yesenia Nataly Tapia Villamarín **Fecha:** 20 de febrero del 2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Obj. Esp. 1. Determinar las actividades y principales causas que podrían producir estrés laboral en los trabajadores de las empresas de transporte MIXDORADOTRANSS S.A. y MIXTRANSGUERRERO S.A.

Obj. Esp. 2. Elaborar un programa de prevención de riesgo psicosocial direccionado por el MDT para mitigar los riesgos hallados.

Obj. Esp. 3 Validar toda la información generada y presentar los resultados a especialistas dentro del área y el impacto que este produce en cada una de las empresas.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
ANA VICTORIA BASTIDAS FREIRE	050418683-4	MASTER UNIVERSITARIO EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	3 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.

Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	----------	--------------------	--	--------------------------	---

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado "MIXDORADOTRANSS S.A." y compañía de transporte mixto comercial "MIXTRANSGUERRERO S.A."

Autor del Trabajo/Artículo: Ing. Yesenia Nataly Tapia Villamarín **Fecha:** 20 de febrero del 2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Obj. Esp. 1. Determinar las actividades y principales causas que podrían producir estrés laboral en los trabajadores de las empresas de transporte MIXDORADOTRANSS S.A. y MIXTRANSGUERRERO S.A.

Obj. Esp. 2. Elaborar un programa de prevención de riesgo psicosocial direccionado por el MDT para mitigar los riesgos hallados.

Obj. Esp. 3 Validar toda la información generada y presentar los resultados a especialistas dentro del área y el impacto que este produce en cada una de las empresas.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
PAUL ROGOBERTO REINOSO TAPIA	050314012-1	MASTER UNIVERSITARIO EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	4 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	----------	--------------------	--	--------------------------	---

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño y evaluación del programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa de transporte mixto Riveras del Dorado "MIXDORADOTRANSS S.A." y compañía de transporte mixto comercial "MIXTRANSGUERRERO S.A."

Autor del Trabajo/Artículo: Ing. Yesenia Nataly Tapia Villamarín **Fecha:** 20 de febrero del 2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Obj. Esp. 1. Determinar las actividades y principales causas que podrían producir estrés laboral en los trabajadores de las empresas de transporte MIXDORADOTRANSS S.A. y MIXTRANSGUERRERO S.A.

Obj. Esp. 2. Elaborar un programa de prevención de riesgo psicosocial direccionado por el MDT para mitigar los riesgos hallados.

Obj. Esp. 3 Validar toda la información generada y presentar los resultados a especialistas dentro del área y el impacto que este produce en cada una de las empresas.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
MARCELO ELIAS TAPIA VILLAMARIN	050145270-0	MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	8 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.

Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 <small> MARCELO ELIAS TAPIA VILLAMARIN </small>
-----------------	----------	--------------------	--	--------------------------	--