

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



INSTITUTO DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN GERENCIA EN
SERVICIOS EN SALUD**



TEMA:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UNA EMPRESA
FLORÍCOLA DE LA CIUDAD DE EL ÁNGEL CANTÓN ESPEJO,
2014.

Trabajo de investigación previa a la obtención al grado de Magister en
Gerencia en Servicios de Salud.

AUTORA: Mafla Herrería Laura Isabel

TUTOR: Msc. López Ruales Rosa del Pilar

Ibarra, 2015

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR

Luego de haber sido designado por el Honorable Consejo Directivo del Instituto de Posgrado de la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra, he aceptado participar como directora de tesis, cuyo tema es: **“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA CIUDAD DE EL ÁNGEL CANTÓN ESPEJO 2014”**. Trabajo realizado por: **MAFLA HERRERÍA LAURA ISABEL**, previo a la obtención del grado de Magister en Gerencia en Servicios de Salud.

Al ser testigo presencial y corresponsable directo del desarrollo del presente trabajo de investigación indico que reúne los requisitos suficientes para ser sustentado públicamente ante el tribunal que sea designado.

Eso que puedo certificar por ser justo y legal.



Msc. Msc. López Ruales Rosa del Pilar

C.C 1001569217

Directora

FORMATO DE PRESENTACION DE TRABAJOS DE GRADO PARA DEFENSA PÚBLICA

Fecha: 23/07/2015

Para: MSC. GALO PABÓN

Para: DEFENSA PÚBLICA

Asunto:

Presentación de tesis: "PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE LA CIUDAD DE EL ÁNGEL CANTÓN ESPEJO" de autoría de la Lcda. Mafía Herrería Laura Isabel.

Revisado el trabajo de grado titulado: "PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE LA CIUDAD DE EL ÁNGEL CANTÓN ESPEJO" elaborado por la Sra. Mafía Herrería Laura Isabel, estudiante del programa de maestría: Gerencia en Servicios de Salud. Tenemeos a bien certificar que han sido acogidas todas las observaciones realizadas en la defensa privada disertadas el día

En tal virtud, facultamos a la señora Mafía Herrería Laura Isabel empastar el mencionado trabajo y solicitar la defensa pública.

Atentamente,


Msc. Mercedes Flores
Ci: 1001859394
MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Msc. Maritza Álvarez
Ci: 1002522144
MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Msc. Viviana Espinel
Ci:
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	0400800793	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Mafla Herrería Laura Isabel	
DIRECCIÓN:		San Isidro Carchi	
EMAIL:		lauraimafla@hotmail.com	
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	089213832

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE LA CIUDAD DE EL ÁNGEL CANTÓN ESPEJO, 2014.
AUTOR (ES):	Mafla Herrería Laura Isabel
FECHA: AAAAMMDD	2015/07/24
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Gerencia en Servicios de Salud.
ASESOR /DIRECTOR:	Msc. López Ruales Rosa del Pilar

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Laura Isabel Mafla Herrería, con cédula de identidad Nro. 0400800793, en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 22 días del mes de julio de 2015

EL AUTOR:

(Firma).....
Nombre: Laura Isabel Mafla Herrería



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

Yo, Laura Isabel Mafla Herrería, con cédula de identidad Nro. 0400800793, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE LA CIUDAD DE EL ÁNGEL CANTÓN ESPEJO, 2014, que ha sido desarrollado para optar por el título de: Magister en Gerencia en Servicios de Salud en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte. Ibarra, a los 22 días del mes de julio de 2015.

(Firma)

Nombre: Laura Isabel Mafla Herrería

Cédula: 0400800793

DEDICATORIA

Con el más profundo cariño y afecto, dedico esta investigación a:

Mi madre, amiga fiel y permanente.

A mis hijos, Cesítar, Wendy y Ricardito, razón de mi vida, el de sembrar en ellos el ejemplo y la lucha diaria por el proceso constante de mejora y de aprendizaje que es la misma vida.

A mi esposo, mi compañero y apoyo incondicional de todos los tiempos.

Laura.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a la vida, a la Universidad a Técnica del Norte, al Instituto de Posgrado.

Espacio de la Academia, el mismo que es y ha sido la fuente del conocimiento y el saber, al Ing. Nicolás Dávalos propietario de la empresa que colaboró y me brindó todas las facilidades para realizar el estudio Investigativo.

A mi pueblo del cual soy pertenencia.

A los trabajadores hombre y mujeres compañeras de sueños y porvenires y en forma especial mis queridas mujeres trabajadoras que cada día buscan el sustento de sus hijos.

De manera muy especial a la Msc. Rosita López Directora de la tesis por sus conocimientos y observaciones impartidas para culminar con éste gran objetivo.

Laura.

RESUMEN

El desarrollo tecnológico, técnico y científico que el mundo experimenta se revoluciona y con esto la economía, lo que crea mayor exigencia en las actividades laborales. La interacción del trabajo con el medio ambiente y la relación social hace necesario considerar al hombre como el principal protagonista, haciendo que se convierta la prevención de la salud como la principal premisa y obtener una mejor calidad de vida. Siendo entonces las empresas florícolas generadoras de oportunidades de puestos de trabajo y al mismo tiempo lugares con mayor exposición de la salud por los mecanismos de cultivo y uso de productos químicos y el tipo de cultivo bajo invernadero lo que provoca cambios frecuentes de temperatura ambiental. Una de las razones para plantear la investigación de " Prevención de Riesgos Laborales en los Trabajadores de la empresa florícola Queen Roses" fue conocer a qué tipo de factores de riesgos están expuestos los trabajadores, una vez aplicado la recolección de datos, los resultados estadísticos evidenciaron, que los trabajadores están expuestos a los riesgos químicos, físicos y de manera particular a los riesgos psicosociales, con las consecuencias como el estrés como principal causa y las disfunción es que este conlleva como apatía, inadecuadas relaciones interpersonales, trastornos musculo esqueléticos, trastornos de la salud que coinciden con algunos estudios en otros países. Por lo que se hace necesario y urgente prevenir la salud de los trabajadores, tarea que debe ser enfrentada por los empresarios, por el sistema de salud y por el profesional de enfermería al ser parte del sistema de salud su rol y actividad se vuelve protagónico en la promoción y prevención de la salud integral de los trabajadores las personas y comunidades.

Palabras claves: riesgos laborales, riesgos sicosociales, estrés, prevención.

ABSTRACT

Technological, technical and scientific development that is revolutionizing the world experiences and thus the economy, creating greater demand in labor activities. Work interaction with the environment and social relations is necessary to consider man as the main protagonist, making prevention of health as the main premise to become and get a better quality of life. Since then floriculture companies generating job opportunities while places with greater exposure to health by mechanisms cultivation and use of chemicals and the type of greenhouse cultivation which causes frequent changes in ambient temperature. One reason for raising the research "Occupational Hazards Workers in the flower business Queen Roses" was to know what kind of risk factors they are exposed workers, once applied data collection, statistical results showed that workers are exposed to chemical, physical and particularly to psychosocial risks risks, with consequences such as stress as the main cause and the dysfunction is that this entails as apathy, inadequate interpersonal relationships, musculo skeletal disorders, disorders health that match some studies in other countries. So task that must be faced by entrepreneurs, for the health system and the nurse to be part of the health system is necessary and urgent to prevent the health of workers, their role and activity becomes leading in promotion and prevention of the overall health of those workers and communities.

Keywords: occupational hazards, psychosocial risks, stress prevention.

ÍNDICE

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL;	¡Error! Marcador no definido.
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN	IV
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
ÍNDICE	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XV
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XVI
INTRODUCCIÓN	XVII
CAPÍTULO I.....	1
1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. La Floricultura en el Mundo y en el Ecuador.....	1
1.2. Situación Florícola en el Ecuador.....	4
1.3. Impactos.	4
1.4. Formulación del Problema.	7
1.5. Planteamiento del Problema.	8
1.6. Objetivos.....	10
1.6.1. Objetivo General.	10
1.6.2. Objetivos Específicos.	10
1.7. Ideas a Defender.....	10
1.8. Preguntas de Investigación.	11
1.9. Justificación e Importancia del Estudio.....	12
1.10. Delimitación.	13
1.11. Alcances.	13

CAPÍTULO II	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Riesgos Laborales.....	15
2.1.1. Definición de Riesgos.....	15
2.1.2. Riesgos Laborales.....	16
2.2. Vigilancia y Salud de los Trabajadores.	16
2.3. Factores de Riesgo.....	17
2.4. Tipos de Riesgos.....	17
2.5. Efectos de los Plaguicidas en la Población.....	19
2.6. Riesgos Físicos.	20
2.7. Riesgos Químicos.....	21
2.8. Riesgos Biológicos.....	21
2.9. Riesgos Ergonómicos.	22
2.9.1. Posturas Inadecuadas.....	23
2.10. Riesgos Psicosociales.	24
a) Estrés Laboral Episódico.....	27
b) Estrés Laboral Crónico	27
2.11. Consecuencias del Estrés Laboral.	27
2.11.1. Efectos del Estrés en las Organizaciones.....	28
a) Absentismo Laboral.....	28
b) Presentismo Laboral	29
c) Rotación.....	29
2.12. Impacto de la Violencia Laboral.	29
2.13. Inseguridad Laboral Contractual.	30
2.14. Gestión del Trabajo.	30
2.14.1. Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo.	30
2.14.2. Prevención de Riesgos Laborales.	31
2.14.3. Planificación Preventiva.	32
2.14.4. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.....	33
2.15. Gestión Administrativa.....	33
2.16. Clases de Gestión.	34
2.17. Empresa.....	35

2.17.1.	Clases de Empresas.....	35
2.18.	MARCO LEGAL.....	38
2.18.1.	Constitución.....	38
2.18.2.	Código del Trabajo.....	39
2.19.	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.	43
2.20.	Seguridad Social.....	44
2.22.	Reglamento para la Relación Especial de Trabajo Florícola.....	45
2.23.	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	47
2.24.	Generalidades Sobre El Seguro de Riesgos del Trabajo.....	48
2.26.	Prevención de Riesgos del Trabajo según la Resolución 390.....	52
2.2.	Comunidad Andina de Naciones CAN.....	54
	CAPÍTULO III.....	55
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
3.1.	Diseño y de Tipo de investigación.....	55
3.1.1.	Tipo.....	55
3.1.2.	Diseño.....	55
3.2.	Métodos.....	56
3.2.1.	Método Inductivo.....	56
3.2.2.	Método Deductivo.....	56
3.2.3.	Método Estadístico.....	56
3.3.	Población y Muestra.....	56
3.4.	Fuentes de Información.....	56
3.5.	Proceso de Recolección de Datos.....	57
3.6.	Proceso de Recolección de Datos.....	58
	CAPÍTULO IV.....	59
4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	59
4.1.	Análisis de las Encuestas Aplicadas a Trabajadores de la Florícola Queen Roses.	59
4.2.	Análisis de la entrevista al Propietario de la Florícola Queen Roses.....	83
4.3.	Conclusiones y recomendaciones.....	85
	CONCLUSIONES.....	85

RECOMENDACIONES	86
Bibliografía	87
CAPÍTULO V	91
5. PROPUESTA	91
5.1. Título	91
5.2. Justificación.....	91
5.2.1. El Modelo de Atención Integral de Salud Familiar Comunitario e Intercultural– MAIS – FCI.....	91
5.2.2. Plan Nacional del Buen Vivir.....	92
5.2.3. Factores de Riesgo y Trastornos en los Trabajadores.	93
5.3. Vigilancia de la Salud y Mejor Rendimiento en el Trabajo.	97
5.3.1. Liderazgo Empresarial y Participación de los Trabajadores.	98
5.3.2. Varios Aspectos Acerca de las Emociones.	98
5.4. Rentabilidad de los Programas de Bienestar y Salud.	99
5.5. Estrategias para Aumentar las Emociones Positivas en el Trabajo.	100
5.6. Competencias Personales y Sociales Relacionados con el Trabajo.	101
5.7. Aspectos Legales Acerca de los Riesgos de Trabajo.	102
5.8. Objetivos.....	104
5.9. Implementación de los Talleres de Formación Capacitación.....	105
ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Tipos de Riesgo	18
Tabla N° 2: Clases de Gestión.....	34
Tabla N° 3 Siete Respuestas Universales Frente a las Emociones.....	98
Tabla N° 4 Prevención de Trastornos Psicológicos	99
Tabla N° 5 Estrategias para Aumentar las Emociones Positivas en el Trabajo ..	100
Tabla N° 6 Competencias Personales y Sociales Relacionados con el Trabajo..	101
Tabla N° 7 Taller No 1	105
Tabla N° 8 Taller N° 2.....	106
Tabla N° 9 Taller N° 3.....	107
Tabla N° 10 Taller N° 4.....	108
Tabla N° 11 Taller N° 5.....	109

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Clasificación de las Empresas	35
Gráfico N° 2 Edad	59
Gráfico N° 3 Género.....	60
Gráfico N° 4 Etnia.....	61
Gráfico N° 5 Nivel de Escolaridad.....	62
Gráfico N° 6 Tiempo de Trabajo en la Empresa	63
Gráfico N° 7 Relaciones Interpersonales Área de Trabajo	64
Gráfico N° 8 Área de Trabajo	65
Gráfico N° 9 Actividades en Área de Cultivo	66
Gráfico N° 10 Factores de Riesgos Laborales.....	67
Gráfico N° 11 Conocimiento Cuidados Inmediatos Intoxicación.....	74
Gráfico N° 12 Uso Prendas Protección	75
Gráfico N° 13 Tipo de Prendas Uso Frecuente	76
Gráfico N° 14 Frecuencia Uso Prendas Protección.....	77
Gráfico N° 15 Capacitación Prevención Riesgos	78
Gráfico N° 16 Frecuencia Capacitación.....	79
Gráfico N° 17 Considera Importante Prevención Riesgos	80
Gráfico N° 18 Deseo de Capacitación en Prevención Riesgos Laborales.....	81
Gráfico N° 19 Mecanismos Que Considera Mejoran la Atención en la Salud	82

INTRODUCCIÓN

En el Capítulo I, por medio de la investigación y los antecedentes que se encontró, se pudo identificar un problema que evidenció la realidad de la salud de los trabajadores de la florícola Queen Roses, ya que la actividad florícola en nuestro país constituye un importante aporte económico que utiliza en una mayor cantidad de mano de obra no calificada que de manera directa o indirecta aporta con la economía del país. La empresa es una empresa florícola dedicada a la producción y exportación de rosas, no cuenta actualmente con un sistema de prevención de riesgos laborales, a pesar de la vulnerabilidad generada en sus trabajadores por la continua exposición y manipulación de pesticidas y los riesgos derivados de su actividad tanto psicosociales, ergonómicos, químicos y emocionales. Esta investigación se inició con un diagnóstico de la empresa en materia de prevención, así como una identificación de riesgos de los puestos de trabajo proceso que se evidenció todos los problemas de salud física y emocional derivados de su actividad. Se sustentó por medio de la elaboración de un marco teóricos que dio a conocer los principales conceptos para alcanzar los objetivos trazados. El camino que se siguió en la investigación fue de diseño no experimental por medio de la descripción de las diferentes variables descriptivas con la ayuda de los métodos inductivos, deductivo y estadístico. Y se pudo reconocer las personas que estaban relacionadas con el tema a tratar. Entre los problemas encontrados están los relacionados de manera interpersonal, agresividad, depresión y mal manejo de situaciones de estrés. Razón por la que la propuesta de intervención está encaminada a capacitar a los trabajadores en el manejo y prevención de situaciones de conflicto, considerando que la actitud mental positiva y el buen estado de ánimo son aporte invaluable para la productividad empresarial.

Las cambiantes condiciones económicas y sociales de nuestra sociedad repercuten en una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos vinculados al modo en que se organiza el trabajo en las empresas y a las relaciones laborales, en la actualidad la mayoría

de los trabajadores florícolas están expuestos a riesgos laborales, del 100% de los trabajadores, el 60% refieren estar expuestos a los factores de riesgo Psicosociales, con efectos o consecuencias, como el estrés, irritabilidad, dolor de la espalda, cefalea, dificultad del trabajo en equipo y el 40% está dentro de los factores de riesgo químicos, físicos, ergonómicos, luego de los resultados de la investigación se concluye que es necesario una guía de prevención de riesgos como herramienta para ser utilizada por los administradores y el departamento médico para prevenir problemas de salud de los trabajadores. Para que los riesgos psicosociales dejen de ser la parte invisible de la siniestralidad laboral.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes.

1.1.1. La Floricultura en el Mundo y en el Ecuador.

“La industria florícola a nivel mundial tiene una interesante historia, ligada a la globalización de la economía, a los intereses del capital y a los modelos de reajuste implantados en los países en vías de desarrollo a mediados de los ochenta, por los países desarrollados. La floricultura estuvo en sus inicios ubicada en los Países Bajos y en Estados Unidos; sin embargo por los años ochenta, en base a los procesos de globalización, la producción florícola comienza a trasladarse a los países de África, Asia y América Latina. Esto implicó un proceso de reubicación de una industria de mano de obra intensiva a países donde la mano de obra resultaba más barata.” (FENACLE, 2011, págs. 15-17).

A nivel de América Latina, Colombia ha sido el pionero en el cultivo de la industria de las flores, seguido por Ecuador, Perú y Bolivia, destacando la creación de estas nuevas iniciativas florícolas por empresas privadas que responden a la necesidad del mercado internacional de Estados Unidos, con la propuesta de impulsar los cultivos alternativos o no tradicionales.

Según, la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE), los inicios de la floricultura a nivel mundial, está ligada a la globalización de la economía.

Al principio la industria de las flores estuvo ubicada en los Países Bajos y en Estados Unidos, a partir de los años ochenta, África se destacó en el cultivo y producción, lo mismo que Etiopía, donde la mano de obra es barata, como referencia indica que la remuneración de un trabajador florícola es de 30 dólares mensuales, ésta situación se debe a una pobre legislación laboral y a que las condiciones de seguridad y salud dejan mucho que desear; otros países están en similares condiciones como Kenia y Tanzania los mismo que han ganado proveer a los mercados europeos, estas inversiones en su mayoría han sido realizadas por holandeses, estos han aprovechado las condiciones más favorables para los inversionistas al encontrar mano de obra barata, escasa legislación en beneficio de los trabajadores.

En Ecuador, a partir de la década de los años 80 eran apenas tres empresas florícolas, en el año 1987 se habían incrementado a un número aproximado de 100; en 1995 más de 200 empresas; en la actualidad existen 500 aproximadamente en el Ecuador. (FENACLE, 2011, págs. 15-17)

Según Pro Ecuador, en el cuadro de exportaciones ecuatorianas no petroleras destinadas a la Unión Europea, las rosas frescas cortadas se exportaron en el año 2012, la cantidad de 21.764 millones de dólares y en el año 2013 un ingreso de 22.764 millones de dólares.

Los Principales destinos de exportaciones fueron Estados Unidos y algunos países de Europa. El ritmo de exportaciones de flores en el año 2014 fueron de 29.000 toneladas, con un 0.8 millones de dólares adicionales, y su precio se mantuvo en aquel año.

Según la Revista Líderes 2015, la devaluación del rublo, moneda rusa, en casi un 80% efectuado el año 2014, ha trastocado las actividades de comercio internacional sobre la exportación de las flores del Ecuador hacia este país, según el presidente de Expo flores Alejandro Martínez, las exportaciones bajaron en el último trimestre del 2014.

“La floricultura en el mundo es una de las tantas actividades agrícolas con tecnología, con importante contribución al desarrollo de los países que cultivan y exportan flores, y que utiliza mano de obra calificada y no calificada. Siendo Holanda uno de los países pioneros en este tipo de cultivo con un 49% de exportaciones, seguido por Colombia con 14%, Ecuador con 7%, Kenia 6%. (Líderes, 2015).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el número de personas ocupadas en el sector ha sido estable con respecto a otros años, pues entre puestos directos e indirectos existen 120.000 plazas ocupadas especialmente en las zonas de Cayambe, Tabacundo (Pichincha), Cotopaxi y Azuay. Las jornadas laborales tienen ciertas particularidades, los empleadores pueden contratar personal hasta por seis días a la semana, pero sin exceder las 40 horas de trabajo. (Pullas, 2014).

Como aborda Esteban Pullas, la floricultura una actividad nueva, diferente, a los cultivos tradicionales en el país, y teniendo la ventajas de la variedad de clima, ha hecho que las rosas ecuatorianas posean mayor calidad y belleza, sus características son, colores brillantes, tallos gruesos y de gran extensión, pese al corte se mantiene saludables por varias semanas, estas características antes mencionadas dan mayores ventajas en cuanto a la competitividad en el mercado y comercio internacional a la producción ecuatoriana.

Desde la firma de la Ley de Preferencias Arancelaria Andina en los Estados Unidos (ATPDEA) en 1994, los cultivos de flores para exportación se han incrementado. En ese proceso la exportación de flores crecieron hasta convertirse en el cuarto producto de exportación después del petróleo, camarón y banano. La rosa, en el caso de las flores, se ha mantenido como el principal producto de este rango.

1.2.Situación Florícola en el Ecuador.

El Estado ecuatoriano no ha sido ajeno al desarrollo de la floricultura, las definiciones de políticas agrarias y las propuestas de desarrollo rural, están dentro de la Agenda gubernamental, pero no se ha avanzado casi nada, a esto también se debe sumar el desplazamiento del eje productivo hacia la agroindustria, exportaciones donde se ha diversificado mano de obra, como diversificación ocupacional.

Debido a la necesidad económica los trabajadores han encontrado en el cultivo de las flores una opción de trabajo aprovechado por mano de obra femenina, esta oportunidad para las mujeres de incorporarse a las estadísticas de población económicamente activa ha generado un giro de la sociedad. (Flores, Marzo 2015, págs. 23,25).

El Ecuador se ha convertido en el principal productor de flores, Los mayores centros de producción de flores están ubicados en sitios que alcanzan los 2.000 metros sobre el nivel del mar dado que la iluminación del sol es mayor con temperaturas estables en el año.

En la actualidad el Estado ha cambiado algunas normas y ha implementado reglamentos que de alguna manera se reconocen derechos y promulgan deberes de los trabajadores del Ecuador, se regulan las empresas y se ha derogado la tercerización, se está también trabajando a través en apoyar con incentivos a los empresarios que realizan actividades de comercio internacional.

1.3.Impactos.

a) Sociales

"Con este antecedente hay que resaltar que los trabajadores que laboran en las florícolas se ven afectados por intoxicaciones por plaguicidas que es la causa más frecuente de la morbilidad y mortalidad de un gran número de personas que se

ven expuestas a estos productos, como consecuencia de trabajar con ellos, la principal acción en las empresas es fomentar actividades concernientes a seguridad y salud con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones y esto se liga íntimamente a la obtención de un trabajo decente." (Eslendy, 2013).

Según el mismo autor, la demanda de mano de obra de donde están asentadas las empresas florícolas ha hecho que personas con necesidad de conseguir trabajo se desplacen desde sus lugares de residencia hacia estos lugares donde encuentran trabajo, lo cual ocasiona un incremento progresivo de la densidad demográfica.

Además la migración de mujeres desde muy temprana edad para trabajar en las florícolas y adoptar nuevos patrones de vida ha cambiado los hábitos alimenticios, la salud sexual y reproductiva, los embarazos de adolescentes, madres solteras, relaciones sentimentales prematuras, ha subido la demanda de la vivienda y con esto los costos de los arriendos se han elevado, carencia de servicios básicos y falta de planificación de los gobiernos seccionales para responder a estas nueva necesidad. Se han cambiado los patrones culturales por la proliferación de personas extrañas a las comunidades, con todos los antecedentes mencionados se han ido cambiando costumbres, elevándose así el consumismo, y se ha debilitado la estructura de las organizaciones campesinas." (Eslendy, 2013).

b) Económicos

De acuerdo a la Revista Líderes, las empresas florícolas atraviesan una situación difícil por todos los factores externos que agudizan el incremento de la Producción y comercialización como lo refiere en su estudio la revista Líderes. (Líderes, 2015).

“Alejandro Martínez, presidente de Expo flores, dice que las ventas a Rusia y hacia los países de la ex Unión Soviética bajaron en el último semestre del año

pasado en 15% en relación con el 2013. “La principal reducción se produjo en octubre, noviembre y diciembre del 2014”.

La segunda consecuencia está vinculada con la búsqueda de nuevos destinos para colocar la flor que debía ir a Rusia. Los exportadores están enviando a Europa principalmente, y también a Estados Unidos lo que ha generado sobreoferta. Expo flores calcula que este va a ser un año de ajustes y que el valor las exportaciones podrían reducirse en unos 80 a 100 millones de dólares.

En el año 2014 las exportaciones de flores del Ecuador hacia los Estados Unidos dejaron un rubro de 333.4 millones de dólares, con esta cifras se evidencio una caída del 1% en comparación al año 2013.

Según la revista Flores Ecuador, “ el País ha mantenido una balanza comercial positiva con Estados Unidos, esta apertura inicia con la creación del programa Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) la importancia de este programa donde se estableció la exoneración de aranceles, en 1991 se estableció Las Preferencias Comerciales Andinas y Erradicación de Droga (ATPDEA), en el año 2002 cobijando a 6100 productos y entre ellos las flores, desde el año 2006 se fue renovando cada año este tratado, el mismo que concluyo el 31 de julio del 2013.(Florees, Marzo 2015, págs. 23,25).

El aparecimiento de esta nueva alternativa agrícola como es el cultivo de flores, rosas en especial, bajo la modalidad en invernadero, restringe el cultivo de productos tradicionales como papas, habas, cebada por una nueva modalidad de cultivo, teniendo como factor positivo la utilización de mano de obra no calificada, otro aspecto favorable es la oportunidad de trabajo para las mujeres las mismas que su actividad estaba prevista para el jornal de las actividades de siembra y de cosecha de los productos agrícolas.

1.4. Formulación del Problema.

¿Cuáles son los factores de riesgos laborales que pueden ocasionar trastornos en la salud de los trabajadores de la Florícola Queen Roses?

1.5.Planteamiento del Problema.

En el país existen empresas florícolas que se han convertido en otra actividad económica, aportando favorablemente con la oportunidad de plazas de trabajo. El cultivo de rosas es la principal actividad, siendo en la sierra ecuatoriana donde existen mayor número de empresas, y, una de las características de las empresas en mención, contratan preferentemente los servicios de hombres y mujeres que se ubican en el segmento de la población económicamente activa, es decir jóvenes.

En el Cantón Espejo, Provincia del Carchi, existe preocupación por la situación que viven las empresas floricultoras que han perdido mercado en EE.UU. y Rusia. Luis Ibarra, investigador de El Ángel sostiene que, las flores se han convertido en el motor económico de la zona. “Un posible cierre de las empresas, no solo provocará un conflicto social, sino laboral”, advierte.

En el sector siguen operando con normalidad Queen Roses y Renacer Floral, pero la situación económica inquieta a ocho pequeñas floricultoras de la zona. La mirada de los exportadores se dirige hacia el mercado chino.

Los productores de rosas de la Sierra Centro están atentos a la depreciación del rublo y a la caída de los precios del petróleo. Los principales mercados de las flores ecuatorianas hasta el 2013 fueron: Estados Unidos con el 40%; Rusia, el 25%; Holanda, 9%; Italia, 3%; Canadá, 3%; Ucrania, 3%; España, 3% y el resto de países 17%. En cuanto a las rosas, son más populares a nivel global están seguidos por los geranios y tulipanes, que generalmente son utilizados, como decoración o adornos exóticos. (Líderes, 2015).

Las empresas Florícolas en el Ecuador han tenido un crecimiento importante y la Provincia del Carchi no ha sido la excepción, en los Cantones de Bolívar y Espejo, estas empresas aparecen como una inversión desde el sector privado, en extensiones de tierra, que poseen las condiciones óptimas como: grandes

extensiones de tierra fértil, temperatura adecuada, luminosidad óptima y que además cuentan con uno de los recursos más codiciados en la actualidad como es el agua.

Según el propietario de Queen Roses, la Finca cuenta con un caudal permanente de 50 litros por segundo, recurso natural que le permite atender a toda la finca con el líquido vital.

Esta iniciativa nace aproximadamente hace unos 18 años atrás, con el nombre de Empresa Florícola Queen Roses, misma que está ubicada en la Ciudad de El Ángel, Cantón Espejo Provincia del Carchi, destacando que la primera actividad económica del Cantón Espejo, es la agricultura.

Se necesita saber acerca del clima laboral, el tiempo de permanencia en el trabajo, el nivel de escolaridad, las molestias frecuentes de su salud y cuáles podrían ser sus necesidades de aprendizaje, en cuanto al trabajo que realizan.

Todo lo anterior permitirá incorporar una propuesta de prevención como herramienta para reducir los impactos negativos en la salud de los trabajadores y las buenas prácticas de prevención, evitar y disminuir los riesgos de la salud en los trabajadores.

Se debe destacar además que la empresa cuenta con una adecuada infraestructura, dispone de todos los servicios básicos y los sistemas tecnológicos como telefonía fija y celular y red de internet, vías de tránsito de primera y segunda orden, la cercanía con la Ciudad de El Ángel, con una distancia aproximada de unos 3 km, hace que tenga acceso a todos los servicios que ofrece la ciudad. En cuanto a los trabajadores son personas que residen en las parroquias Rurales más cercanas como son, la Libertad, San Isidro y los barrios de la ciudad de El Ángel.

1.6.Objetivos.

1.6.1. Objetivo General.

Identificar cuales los riesgos laborales de mayor afectación relacionados con la actividad agrícola que realizan los trabajadores en una empresa florícola, para establecer una guía de prevención y manejo de problemas de salud

1.6.2. Objetivos Específicos.

- a) Diagnosticar los riesgos laborales en los trabajadores de la empresa florícola Queen Roses para identificar los problemas de salud relacionados con la actividad agrícola de la empresa.
- b) Elaborar una guía de prevención y manejo de riesgos laborales como herramienta para la gestión administrativa de salud en la empresa florícola.
- c) Aplicar un programa de prevención, control y manejo de riesgos laborales para los trabajadores de una empresa florícola.

1.7.Ideas a Defender

Con la elaboración de la guía de prevención de riesgos laborales orientada a la empresa Florícola Queen Roses de la ciudad El Ángel, cantón Espejo, provincia del Carchi, se logró prevenir accidentes laborales en dicha empresa en un alto porcentaje, y los resultados de la investigación podrían ser utilizados en otras empresas de la ciudad y del país.

1.8.Preguntas de Investigación.

- a) ¿Por qué es importante investigar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de una empresa florícola?
- b) ¿Existen riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores de la empresa florícola relacionados con su actividad laboral?
- c) ¿Cuáles son los problemas de salud en los trabajadores de la empresa Queen Roses derivadas de su actividad laboral?
- d) d. ¿Cómo se pueden prevenir o manejar los riesgos psicosociales derivados de la actividad laboral en los trabajadores de la empresa Queen Roses?

1.9. Justificación e Importancia del Estudio

Dado que varios estudios científicos y políticas de prevención de riesgos laborales demuestran, que se debe propender a diagnosticar dichos eventos con el único propósito de prevenir consecuencias graves e incluso la muerte.

Por tal razón es necesario conocer los riesgos en este tipo de trabajo, a que estarían expuestos por dicha actividad remunerada, pero también todo tipo de trabajo genera ciertas posibilidades de riesgos; dependiendo de la actividad estos pueden ser de tipo físico, químico, ergonómico o psicosocial.

Se justifica, El estudio de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa florícola Queen Roses, de manera particular los Riesgos psicosociales que son temas nuevos y pocos en el País por lo que su conocimiento permite contribuir al mejoramiento de la intervención por parte de las autoridades rectoras de la gestión laboral, de los empleadores y de quienes deben continuar con el trabajo en atención de salud integral y preventiva, en el Ecuador al igual que otros en el mundo son pocas las normas legales no se han desarrollado de forma particular una Ley de prevención de riesgos psicosociales y consecuencias de enfermedades profesionales generadas por la actividad de desempeño, por lo que aún no se sanciona las consecuencias que producen los factores de riesgo psicosocial como la que produce el estrés y la consecuencias derivadas del mismo como apatía, depresión, presentismo, absentismo el síndrome del Burnout, o síndrome del trabajador quemado que se refiere al estrés laboral crónico, cuyos síntomas son cansancio emocional, físico, despersonalización y otras consecuencias del estrés como el alcoholismo y trastornos del sueño. Actualmente la población con la cual se realiza la investigación, no define como riesgo psicosocial sino como molestias de su salud que están consideradas en las variables de dolor de la cabeza, falta de apetito, dolores musculo esqueléticos. Además La empresa no cuenta con precedentes e identificación de riesgos psicosociales, lo que hace beneficiosa e importante la investigación, se hace vital conocer los antecedentes del mundo y del Ecuador para tener en cuenta en la intervención en

La prevención de riesgos laborales en la actualidad es una preocupación de los empleadores teniendo como antecedentes las cifras estadísticas a nivel del mundo como lo señala la OIT, que cada año alrededor de 337 millones de personas son víctimas de algún tipo de accidente generado por la actividad en el trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren a consecuencia de accidentes o enfermedades profesionales, estas cifras que no solo son referencia mundial sino las del país, según el informativo el mercurio la siniestralidad laboral es alta son 80 mil accidentes de trabajo al año, y 60 mil por enfermedades profesionales como hipos usa y factores de riesgos psicosociales la falta de políticas de prevención y protección por parte de los empleadores, cuyo costo económico alcanzo para el IESS, alcanza los 200 millones desde el año 2007. (Mercurio, Abril del 2013).

1.10. Delimitación.

En la Provincia del Carchi están presentes algunas empresas, la Empresa Florícola Queen Roses es una de ellas, misma que está ubicada en la Ciudad del Ángel, cantón Espejo, provincia del Carchi, proporciona oportunidad de trabajo a 120 personas aproximadamente beneficiando a varias familias de la localidad, mismas que dependen de esta única fuente de trabajo.

1.11. Alcances.

El mejoramiento de la calidad de vida, es el objetivo primordial de la investigación desarrollada por medio de la mitigación de riesgos en la actividad productiva agrícola, sembrando una semilla de cambio en la de actitud en las personas para el mejoramiento continuo de hábitos laborales disminuyendo los problemas de salud a través de la prevención para intervenir en su calidad de vida, siendo la herramienta más efectiva para disminuir riesgos en el ser humano.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

El estudio de prevención de riesgos laborales en florícola Queen Rose, consta de variables que deben ser conceptualizadas para su mejor entendimiento:

2.1 Riesgos Laborales.

2.1.1. Definición de Riesgos.

“Riesgo suele utilizarse como sinónimo de peligro. El riesgo, sin embargo, está vinculado a la vulnerabilidad, mientras que el peligro aparece asociado a la factibilidad del perjuicio o daño. Es posible distinguir, por lo tanto, entre riesgo (la posibilidad de daño) y peligro (la probabilidad de accidente o patología). En otras palabras, el peligro es una causa del riesgo”. (Almeida, Castiel, & Afres, 2009, pág. 4).

Los riesgos o agentes, aparecen de la interacción del objetivo del trabajo y los medios de trabajo y la actividad propia que realiza el ser humano. Al entender de esta manera la relación de la salud con el trabajo, es posible y necesaria la orientación en la prevención y promoción de medidas de seguridad.

En cada rama o actividad que desempeñan los trabajadores existen o siempre existirán procesos peligrosos y problemas de salud bastante frecuentes. Por eso se han seleccionado temas que requieren mayor tratamiento. En el caso de la agricultura, el uso y manejo de los plaguicidas y los problemas de salud que estos causan.

Este proceso, en la medida que surgen de la nada, son de carácter dinámico, dependen de las características, de los elementos de los procesos del trabajo, cambia de acuerdo a las particularidades del trabajo. Son peligrosos, por que atentan contra la salud y bienestar de los trabajadores, puede haber otros elementos como las vibraciones, temperaturas muy altas o muy bajas, múltiples sustancias químicas, horarios prolongados, ritmos intensos, inadecuadas relaciones interpersonales, la interacción de estos distintos procesos definen las formas específicas de enfermar o morir.

Por eso aparece la connotación de la prevención y promoción en la Salud, uno de los principios básicos de la salud, lo preventivo tiene relevancia ya que la mayoría de las enfermedades del trabajo, cuando han minado de manera importante la salud de los trabajadores a veces ya son irreversibles y muchas de ellas progresivas.

El trabajo es necesario e importante, además ser parte de la población económicamente activa, generando actividad empleo y recursos económicos, esto hace que el Estado garantice derechos y deberes como los que se estipulan en la Constitución de la Republica como se menciona en: (Almeida, Castiel, & Afres, 2009).

Sin embargo muchos riesgos y procesos pueden anticiparse y manejarse con anterioridad, si se identifican y actúan con oportunidad.

2.1.2. Riesgos Laborales.

En el estudio para la conceptualización del término riesgo existen estudios desde los tiempos históricos en donde ya se mencionaban otros conceptos como vincular el riesgo con la amenaza, y se trata de un dicho o hecho que anticipa un daño. Algo puede ser considerado como una amenaza cuando existe al menos un incidente específico en el cual la amenaza se haya concretado.

También se puede considerar como una explicación de procesos y fenómenos como es el caso de que se junten algunas disciplinas científicas; como la Epidemiología, economía y la meteorología, estas y muchas más tienen diferentes conceptos de riesgos (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

2.2. Vigilancia y Salud de los Trabajadores.

La evolución del concepto salud en los trabajadores abarca las determinantes y los cambios de salud y enfermedad a través del tiempo. Esto está relacionado con el trabajo, los hábitos de vida, el entorno donde habita, la vivienda,

la familia, el ambiente laboral y las medidas preventivas que use en beneficio de su salud como, una adecuada nutrición, los hábitos personales y de higiene. La vigilancia mientras tanto se refiere a los procesos, el análisis e interpretación y difusión de datos los mismos que pueden ayudar a anticiparse y se requiere intervenciones oportunas para la prevención y control de episodios o enfermedades de los trabajadores.

La vigilancia en general de los trabajadores es en sí la observación constante de los diferentes eventos que pueden ocurrir en el ambiente laboral de forma principalmente frente a los factores de riesgo nocivos y peligrosos, con todo lo anterior citado es vital informar, comunicar y poner en marcha todas las medidas de prevención en beneficio de la salud de los trabajadores (Guerrero, Sánchez, & Cañedo, 2010).

2.3. Factores de Riesgo.

El riesgo identifica la probabilidad de sufrir un suceso. Los riesgos se cuantifican en probabilidades de que ocurra una calamidad, los denominados factores de riesgos son aquellas variables o características que incrementan la probabilidad de sufrirlo. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 39).

2.4. Tipos de Riesgos.

Los riesgos también pueden ser clasificados como factores, los mismos que al estar presentes causan alteraciones en la salud o en la conducta de los seres humanos, dependiendo de estos si son físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, eléctricos, mecánicos y psicosociales.

Tabla N° 1: Tipos de Riesgo

Factor de riesgo	Tipo de riesgo	Enfermedades
FÍSICOS	Ruido, Vibraciones Temperaturas extremas Iluminación Radiaciones ionizantes (Rayos X) Radiaciones no ionizantes (Soldadura)	Sordera profesional Hipotermia Cáncer por radiación
QUÍMICOS	Material Particulado Gases y Vapores Humos metálicos Líquidos (químicos)	Problemas pulmonares
BIOLÓGICOS	Virus–Bacterias Hongos–Parásitos-venenos	Infecciones. Micosis. Sustancias inyectadas por animales o producidas por plantas.
ERGONÓMICOS	Posturas inadecuadas Sobre-esfuerzo Físico Diseño del puesto de trabajo	Túnel del carpo Lumbalgia Pinchamientos discales, Deformaciones óseas
PSICOSOCIALES	Trabajo Monótono Trabajo bajo presión Jornada laboral extensa	Estrés laboral Malas relaciones personales, Insomnio. Aumento de accidentes.
ELÈCTRICOS	Alta tensión, Baja tensión Electricidad estática	Quemaduras
MECÁNICOS	Mecanismos en movimiento Proyección de partículas (Esmeril, Sierra, Pulidora) Herramientas manuales	Caídas, aplastamientos, cortes, atrapamientos o proyecciones de partículas en los ojos.
LOCATIVOS	Superficies de trabajo Sistemas de almacenamiento Organización del área Estructuras Instalaciones Espacio de trabajo	Olores desagradables Acumulación de basuras

Tabla 1 Clases de factores de riesgo

Fuente: (Álvarez & Faizal, 2012)

Los plaguicidas son compuestos químicos que, por lo general, se desarrollan en laboratorios de alta complejidad y su finalidad está destinada a controlar,

prevenir y eliminar plagas que provoquen dificultades y enfermedades a diversos organismos que interactúan con el ser humano, como animales y vegetales, así como también objetos inanimados. Se conocen como insecticidas, acaricidas, bacteriostáticos, fungicidas y herbicidas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) desarrolló una taxonomía del nivel de toxicidad de los plaguicidas que permite orientar a la población en su uso. Los clasificados con etiqueta roja serían los de un nivel “sumamente peligrosos” y “muy peligrosos”, de color amarillo los de nivel “moderadamente peligroso”, los de etiqueta azul como nivel, “poco peligroso”, y los de color verde aquellos productos de un nivel 4 que no ofrecen peligro.

En la actualidad, el uso de plaguicidas es una medida de salud pública de alcance mundial que permite el control efectivo de plagas y aumentar la productividad agrícola, forestal y ganadera. Pero, por otro lado, se han generado diversos problemas de salud pública, como la contaminación al medio ambiente y daños crónicos en la salud de los seres humanos (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

2.5. Efectos de los Plaguicidas en la Población.

Como otro riesgo de los trabajadores de las empresas florícolas en general es la exposición a productos químicos, según la (FENACLE, 2011), cuando aborda las condiciones del trabajo y derechos laborales en la floricultura ecuatoriana, refiere que el cultivo de flores necesita de un número elevado e indiscriminado de plaguicidas, los mismos que estarían exponiendo a riesgos a los trabajadores, el agua y el medio ambiente. Para producir las flores se necesitan desde el inicio del cultivo hasta el momento del empaclado aproximadamente 50 insumos químicos, que por su variedad afirman que es complicado estudiar a cada uno de los productos, la exposición puede ser estudiada de manera cuantitativa o cualitativa. Los invernaderos para la producción de flores utilizan importantes dosis de plaguicidas de diversos tipos y de forma simultánea.

En lo que se refiere a la salud de los trabajadores, el ambiente de trabajo conlleva a diversos riesgos, uno de ellos puede ser la utilización intensiva de plaguicidas, sumado al inadecuado uso de prendas de protección, el ingreso rápido a los invernaderos con pocas horas anteriores entre la fumigación. Por otro lado, la exposición no se reduce solo al contacto con la piel, sino que existe inhalación y digestión involuntaria de los plaguicidas. (FENACLE, 2011).

2.6. Riesgos Físicos.

Para los autores Álvarez y Faizal, los riesgos físicos son la representación de cambios bruscos de energía que se da con el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo necesita, entre los que se pueden señalar están: temperatura, ventilación, humedad, presión, iluminación, vibración, ruido, radiaciones no ionizantes. (Álvarez & Faizal, 2012).

El cuerpo humano tiene una temperatura en torno a los 37 grados centígrados, pero puede verse alterada según sea su ambiente térmico en el trabajo. A veces la transpiración de la piel se dificulta por la humedad del ambiente, o hay trabajos que no requieren esfuerzos físicos y, sin embargo, generan oscilaciones en la temperatura del cuerpo. Se habla de condiciones termo higrométricas al definir todos aquellos elementos que se incluyen en la sensación de comodidad térmica.

Los efectos que produce este riesgo se relacionan con las condiciones termo higrométricas existentes en el trabajo porque el cuerpo se ve sometido a la elevación de la temperatura, se producen en él efectos fisiológicos directos y trastornos de conducta que generan fatiga y pueden ser fuentes de accidentes. Cuando es el frío el que provoca un descenso en la temperatura interna del cuerpo, éste desencadena una serie de síntomas cuya acción comienza a ser crítica si alcanza los 32 grados centígrados.

Las lesiones resultantes desde el punto de vista fisiológico es que pueden provocar: resfriados, deshidrataciones, afecciones abdominales. El llamado estrés térmico, puede provocar: pérdida de conciencia; fiebre; lesiones cerebrales. El

golpe de frío provoca: pérdida de conciencia; edema pulmonar; paradas cardíacas, hipotermias. Todas estas afecciones se encuadran normalmente como accidentes de trabajo.

Las reacciones del cuerpo a una exposición prolongada de calor excesivo incluyen: calambres, agotamiento y golpes de calor (shock térmico). La reacción del cuerpo a una exposición prolongada de frío excesivo es la congelación, la falta de circulación disminuye la vitalidad de los tejidos. Si éstas lesiones no son tratadas a tiempo y en buena forma, pueden quedar incapacitados permanentes.

Las reacciones psicológicas en una exposición prolongada el calor excesivo incluyen: irritabilidad aumentada, laxitud, ansiedad e inhabilidad para concentrarse, lo cual se reflejan en una disminución de la eficiencia (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 44 - 45).

2.7. Riesgos Químicos.

Los autores Álvarez y Faizal, señalan a los productos químicos como sustancias orgánicas ,inorgánicas naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos, estos pueden estar en estados líquidos y sólidos, se encuentran los gases, vapores, aerosoles, polvos, humos, hollín, aerosoles, líquidos, niebla, neblina, de todos los químicos. Es en los invernaderos de cultivo de flores donde son más frecuentes la niebla, que no es más que gotitas líquidas, producidas por nebulización o pulverización, cuando se realiza la fumigación con aplicación de plaguicidas por aspersion, éstas pueden ser observadas a simple vista, la neblina que se la conoce también como bruma, que puede quedar en las áreas luego de las fumigaciones (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 53).

2.8. Riegos Biológicos.

Se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones

alérgicas o intoxicaciones. Los efectos que producen los agentes biológicos son enfermedades de tipo infeccioso y parasitario. Los más frecuentes son:

- Organismos microscópicos como bacteria, virus, hongos, parásitos.
- Organismos macroscópicos como ácaros (piojos), artrópodos (garrapatas).
- Personas y animales enfermos o portadores sanos.
- Vectores como zancudos del paludismo, dengue.
- Animales venenosos como serpientes, escorpiones.
- Vegetales tóxicos o irritantes (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 54).

2.9. Riesgos Ergonómicos.

La ergonomía laboral sería la óptima adaptación del trabajo a la persona tanto desde el punto de vista psíquico como físico. Es por eso que esta disciplina preventiva es mixta, alcanzando los dos ámbitos psíquico y físico de la persona, siendo por ello denominada en un conjunto como Ergonomía y Psicología Laboral. Con el paso del tiempo se empezó a costar que teniendo en cuenta esos conceptos “ergonómicos” en los procesos productivos, a la vez que se producía más, las personas sufrían menos sobrecargas por el trabajo y por ende se lesionaban menos.

“La ergonomía y la Psicología Laboral, constituyen una de las cuatro Disciplinas básicas de la prevención, de los riesgos laborales junto con la Seguridad, la Higiene Industrial y la Medicina del Trabajo” (Vasco, Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015, pág. 51).

Los factores de riesgo ergonómico dependen de las cargas de trabajo que a su vez depende de otros factores como: cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menos esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, comodidad del puesto de trabajo.

Los efectos que produce se relacionan con la posición de pie y sin desplazarse, se sobrecargan los músculos de las piernas, espalda y hombros, dando lugar a determinadas lesiones y a un estado general de fatiga física.

Si se trabaja de pie y se realizan movimientos y esfuerzos físicos, tales como: levantamiento, transporte y manipulación de cargas, se pueden producir sobreesfuerzos. El esfuerzo muscular de la manipulación de cargas, provoca el aumento del ritmo cardíaco y respiratorio. Las articulaciones, especialmente la columna vertebral, puede resultar gravemente dañada por los sobreesfuerzos o posturas de trabajo inadecuadas con hernias discales, lumbalgias, dolores músculo esqueléticos.

De tipo disergonómico son aquellos generados por la inadecuada relación entre el trabajador y la máquina, herramienta o puesto de trabajo.

- *Carga estática*: Riesgo generado principalmente por posturas prologadas ya sea de pie (bipedestación), sentado (sedente) u otros.
- *Carga dinámica*: Riesgo generado por la realización de movimientos repetitivos de las diferentes partes del cuerpo (extremidades superiores e inferiores, cuello, tronco, etc.). También es generado por esfuerzos en el desplazamiento con carga, o sin carga, levantamiento de cargas, etc.
- Peso y tamaño de objetos: herramientas inadecuadas, desgastadas, equipos y herramientas pesadas. (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 55 - 56).

2.9.1. Posturas Inadecuadas.

Elementos tales como la pantalla, teclado u asiento deben estar dotados de la máxima flexibilidad posible para que cada usuario lo pueda adaptar a sus propias características. Es necesario iniciar la

introducción de los elementos como porta pies, porta copias y reposa muñecas, que inciden en la no fatiga tanto muscular como visual. (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 57 - 58)

Los autores Álvarez y Faizal 2012, al sistema eléctrico de equipos y máquinas que conducen o generan energía dinámica o estática, que si entra en contacto con las personas puede provocar quemaduras, según sea la intensidad y el tiempo de exposición, no solo la alta tensión afecta o es perjudicial para la salud, sino también la baja tensión, las estadísticas demuestran que se presentan muchos accidentes mortales por esta falsa apreciación, ya que el cuerpo humano es conductor, esto lo prueba que al aplicar una tensión entre dos de sus puntos circula una corriente, la gravedad de la descarga eléctrica no viene determinada solamente si no que también depende de la duración de la permanencia formando circuito, la capacidad de reacción del cuerpo humano.

2.10. Riesgos Psicosociales.

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo:

- a) El imperativo del desarrollo;
- b) La transformación tecnológica;
- c) La intensificación de la competencia a escala mundial; y
- d) La mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado.

Junto a esas fuerzas se considera que las mujeres y los hombres que trabajan percibirán cada vez más su propia situación laboral desde una perspectiva mundial.

Estos cambios, además de afectar a las economías de los países, tienen consecuencias sobre la población laboral activa, pues influyen en las opciones de empleo; las relaciones sociales o familiares; las necesidades de formación; la actualización de conocimientos y

destrezas; los ritmos de trabajo; la disponibilidad de recursos; la ordenación de los procesos laborales; los cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población (Pedro R, 2012).

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden causar los riesgos psicosociales. Existen diversas clasificaciones sobre cuáles pueden ser estos factores de riesgo, de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente, ya que existen varios enfoques teóricos con distintos contenidos. (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas y que afectan al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 58-59-60).

Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa, así tenemos: cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva: desatención, poca o falta de concentración en áreas, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental, y poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos o suicidios. La empresa lo ve reflejado en ausentismo, mayor frecuencia de accidentes, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral. (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 58-59-60).

La legislación de muchos países establece un enfoque preventivo, exige que las empresas vayan más allá de los deberes y obligaciones dictados por las leyes, la ley exige que las empresas desarrollen sistemas preventivos cuyos elementos básicos son: identificación, evaluación, análisis, diagnóstico, diseño y aplicación de estrategias de intervención o fase de prevención y control (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 58-59-60).

Definición de Rol.- Considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

- Interés por el trabajador. Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- Relaciones personales. Se refiere a la calidad de las relaciones personales de los trabajadores: Comunicación con otros trabajadores.

Turnos rotativos. El ser humano es un ser diurno y al alterar el bio-ritmo del sueño y vigilia (con trabajos de noche y sueños de día) se darán alteraciones en la salud (Álvarez & Faizal, 2012, págs. 58-59-60)

El estrés considerado como uno de los riesgos más importantes. No es menos cierto que haciendo un estudio más profundo existen otros riesgos, ya que es complicado delimitar y valorar algunos aspectos, para tener una aproximación, se podría tomar en cuenta algunas características de los riesgos psicosociales.

Los autores del Manual de Inteligencia Emocional Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales, Francisco Toledo y Christian Salvador describen como características las siguientes:

- 1) Afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 2) Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3) Afectan la salud mental de los trabajadores.
- 4) Tienen formas de cobertura legal

Según (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014) refieren que se ha definido históricamente , como una respuesta específica del organismo a toda demanda que se le haga, o también como el resultado de la relación del individuo y el entorno, en

el trabajo, como un proceso psicológico que se origina ante una exigencia del organismo, frente a la cual no tiene información para darle respuesta adecuada, en el trabajo puede aparecer dos tipos de estrés, provocados uno por el entorno del trabajo y otro por la organización del tiempo de trabajo.

El estrés laboral como segundo problema de salud en Europa, entre el 50 y 60% de todos los días de trabajo perdidos se puede atribuir al estrés laboral, como causa, la reorganización del trabajo, precariedad laboral, excesiva carga de trabajo y largas jornadas laborales, también mencionan que de cada 10 trabajadores 4 creen que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo, en el Ecuador y la Florícola Queen Roses no es la excepción.

El estrés en el trabajo puede clasificarse en:

a) Estrés Laboral Episódico

Se puede definir al estrés laboral episódico, cuando éste se presenta momentáneamente, se considera una situación que no se posterga, la característica es que se presenta, se resuelve cuando se elimina la situación, Podría definirse como ejemplo la discusión con un compañero de trabajo. (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014)

b) Estrés Laboral Crónico

Éste tipo de estrés se presenta cuando un trabajador está expuesto permanentemente a un trabajo para el cual no está preparado, le provoca situaciones estresantes continuas. (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014)

2.11. Consecuencias del Estrés Laboral.

En cuanto al estrés y las consecuencias negativas sobre la salud, las mismas que pueden señalarse como, vulnerabilidad del sistema inmunológico, si es

permanente este reduce de forma drástica la resistencia inmunitaria, puede provocar como problemas físicos, los mismos que se convierten en problemas cardiacos y cerebrovascular, hipertensión arterial, gastrointestinales, músculo esqueléticos, respiratorios, asma, dermatológicos y problemas sexuales; también el apareamiento de problemas Psicológicos y de salud mental, los mismos que se pueden derivar en estrés crónico y postraumático, depresión, apatía, fatiga, tristeza, aburrimiento, sentimientos de culpa, vergüenza, irritabilidad, mal genio, agresividad, tensión, nerviosismo, soledad y baja auto estimación; como también puede aparecer desajustes de los ritmos biológicos con la presencia de insomnio, fatiga y falta de recuperación.

De todos los problemas anteriormente citados que afectan negativamente a la salud, también puede incrementarse conductas inadecuadas como, beber, fumar y uso de drogas y problemas de impacto social familiar y económico. En lo social comportamientos violentos, divorcios y bajo rendimiento laboral. Luego de todos los antecedentes en necesario saludable y productivo, fomentar una cultura de prevención de riesgos en el trabajo y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de las empresas. (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014, págs. 12-13).

2.11.1. Efectos del Estrés en las Organizaciones.

Las empresas podrían estar expuestas no solo a las causas del estrés sino que sufren las consecuencias del mismo.

a) Absentismo Laboral

Sinónimo de Ausentismo, sustantivo masculino, ausencia, costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela (CITE, 2011).

Se puede dividir como absentismo de corta y larga duración, el de corta duración está ligado a factores motivacionales, el de larga duración se relaciona con problemas de salud, que pueden ser físicos y mentales, el absentismo tiene costes significativos ya que disminuye la productividad y la persona ausente debe ser remplazada. (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

b) Presentismo Laboral

Las empresas tienen una cultura de la presencia de los trabajadores, se puede aplicar que los trabajadores que asisten a su lugar de trabajo a pesar de estar enfermo o con preocupaciones personales relacionadas o no con el entorno del trabajo sin implicación y desmotivados, (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

c) Rotación

Son los costos que tiene que asumir la empresa por absentismo de los empleados, estos se vuelven más costos en el caso de altos cargos y directivos.

Accidentes Laborales

El estrés es un problema de salud, su impacto negativo es para el funcionamiento de las organizaciones y los trabajadores ya que logra disminuir la concentración y aumenta la fatiga, los trabajadores estresados hacen lo máximo posible con el mínimo esfuerzo, otro problema es que se preocupan menos de cumplir con los procedimientos seguros y hacer uso de los equipos adecuados, (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

2.12. Impacto de la Violencia Laboral.

Según Toledo 2014. y La OIT describe a la violencia laboral como: " cualquier acción todo accidente o comportamiento que no pueda considerarse una

actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo"

Según los autores quienes estarían sometidos con mayor implicación en su salud, trabajadores que han sufrido una agresión grave o que han sido testigos de agresión con resultados de muerte, estos trabajadores tienen como consecuencia, mayores absentismos, jubilaciones anticipadas, incremento de quejas y disminución de la productividad (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

2.13. Inseguridad Laboral Contractual.

Para (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014), la inseguridad laboral podría definirse como una gran preocupación al presente y futuro frente a las oportunidades del trabajo como oportunidades de carrera, independientemente del tiempo que duren los contratos, los trabajadores deberían tener acceso a la capacitación.

2.13.1. Riesgos Psicosociales por Razón de Sexo.

Según Toledo 2014, la norma legal La igualdad efectiva de hombres y mujeres, facilita de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Este acoso manifiesta sintomatología asociada al estrés, presentando estados de ansiedad y depresión, sentimientos de desesperación y de indefensión, trastornos del sueño, por lo que es necesario detectar y prevenir este tipo de situaciones dentro de una empresa u organización.

2.14. Gestión del Trabajo.

2.14.1. Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo.

La agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, definen la promoción de la salud en lugar de trabajo como: el esfuerzo en común de empresarios trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral. La organización puede articular cuatro tipos de acciones: primero la mejora de la organización del trabajo mediante medidas que permitan el civilizar la jornada laboral.

La mejora del entorno del trabajo haciendo los empleados de participar en procesos de ese comentar la participación de los empleados en actividades saludables y deportivas como también personal de competencias sociales manejo de estrés y programa para evitar el tabaquismo y alcoholismo (Monte, 2012).

2.14.2. Prevención de Riesgos Laborales.

Es necesario referir la importancia de la prevención de los riesgos laborales en los trabajadores como lo hacen los países desarrollados, teniendo datos estadísticos de muertes por consecuencia de accidentes laborales en la Unión Europea mueren 5580 personas, según la OIT, 159.500 trabajadores fallecen cada año como consecuencia de enfermedades profesionales., si se suman las dos cifras, se estima que cada tres minutos y medio muere una persona en la Unión Europea por causas relacionadas con el trabajo. Además según la OIT, cada año alrededor de 337 millones de personas son víctimas de algún tipo de accidente en el trabajo, y más de 2.3 millones, mueren a consecuencia de accidentes o enfermedades profesionales. (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

Estas cifras son y deben ser los datos que le permitan a las organizaciones, empresas tomar medidas de prevención y poner en práctica acciones para cuidar al recurso máspreciado como es el talento humano, el mismo que requiere la atención de toda gerencia (Toledo, Castillo, & Martínez, 2014).

2.14.3. Planificación Preventiva.

La planificación preventiva para el control de los riesgos se establecerá a partir de la evaluación inicial. En tal planificación se englobará el conjunto de actividades preventivas a aplicar a los diferentes elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, determinando plazos, prioridades y especificaciones en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos.

De acuerdo al (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015), la planificación deberá englobar seis puntos básicos:

1. Medidas/actividades para eliminar y reducir riesgos.- Se consideran como tales las medidas de prevención en el origen del riesgo, de protección colectiva, de protección individual, de formación e información, etc.
2. Información, formación y participación de los trabajadores.- La organización debería disponer de procedimientos adecuados que permitan informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a seguir.
3. Actividades para el control de riesgos.- Se consideran como tales las actividades para el control periódico de las condiciones de trabajo, de la actividad de los trabajadores y de su estado de salud.
4. Actuaciones frente a cambios previsibles.- Los cambios en las instalaciones, equipos o procedimientos de trabajo, en la plantilla de trabajadores, las rotaciones de puestos.
5. Actuaciones frente a sucesos previsibles.- Deben planificarse las actuaciones a seguir ante riesgos graves e inminentes, situaciones de emergencia y necesidad de prestar primeros auxilios.
6. Ejecución y coordinación.- En esta fase se lleva a la práctica todo lo planeado en las fases anteriores. El disponer de procedimientos documentados para el desarrollo de las actividades preventivas facilitará

la implantación de tales medidas y la formación y aprendizaje de las personas implicadas. Es importante que todas las actuaciones preventivas estén debidamente coordinadas e interrelacionadas, cuando ello sea necesario.

2.14.4. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

De acuerdo al artículo 51 del Acuerdo 390, el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud Ocupacional debe tener en cuenta aspectos administrativos, técnicos, de recursos humanos y los programas y actividades para garantizar la prevención. (Social, Noviembre del 2011)

2.15. Gestión Administrativa.

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) como lo establece la Norma OHSAS 18001 al igual que el Modelo Ecuador del SART (Resolución 333 y 390 del IESS) , es un esquema administrativo de prevención de riesgos laborales el cual debe incluir la definición de responsabilidades y estructura de la organización, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos y recursos para desarrollar, implantar, alcanzar, revisar y mantener la política de prevención de riesgos laborales de la organización.

Este modelo de gestión propone ayudar a la organización a: Comprender y mejorar las actividades y resultados de la prevención de riesgos laborales.

Establecer una política de prevención de riesgos laborales que se desarrollaron en objetivos y metas de actuación. Implantar la estructura necesaria para desarrollar una Cultura Preventiva en la organización.

Se exigen dos compromisos mínimos que han de estar fijados en la política de la organización:

- Compromiso de cumplimiento de la legislación, y
- Otros requisitos que la organización suscriba para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el entorno laboral.

2.16. Clases de Gestión.

Tabla N° 2: Clases de Gestión

CLASES DE GESTIÓN			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GESTIÓN TÉCNICA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS
Organización	Identificación de factores de riesgo.	Selección de los trabajadores.	Investigación de accidentes y enfermedades laborales
Planificación	Medición de factores de riesgo.	Información interna y externa.	Vigilancia de la salud de los trabajadores
Integración–Implantación	Evaluación de factores de riesgo.	Comunicación interna y externa.	Planes de emergencia.
Verificación/Auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión.	Control operativo integral.	Comunicación interna y externa.	Plan de contingencia.
Control de las desviaciones del plan de gestión.	Vigilancia Ambiental y de la Salud.	Capacitación.	Auditorías internas.
Mejoramiento continuo.		Adiestramiento.	Inspecciones de seguridad y salud.
Información estadística.		Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.	Equipos de protección individual y ropa de trabajo.
			Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.

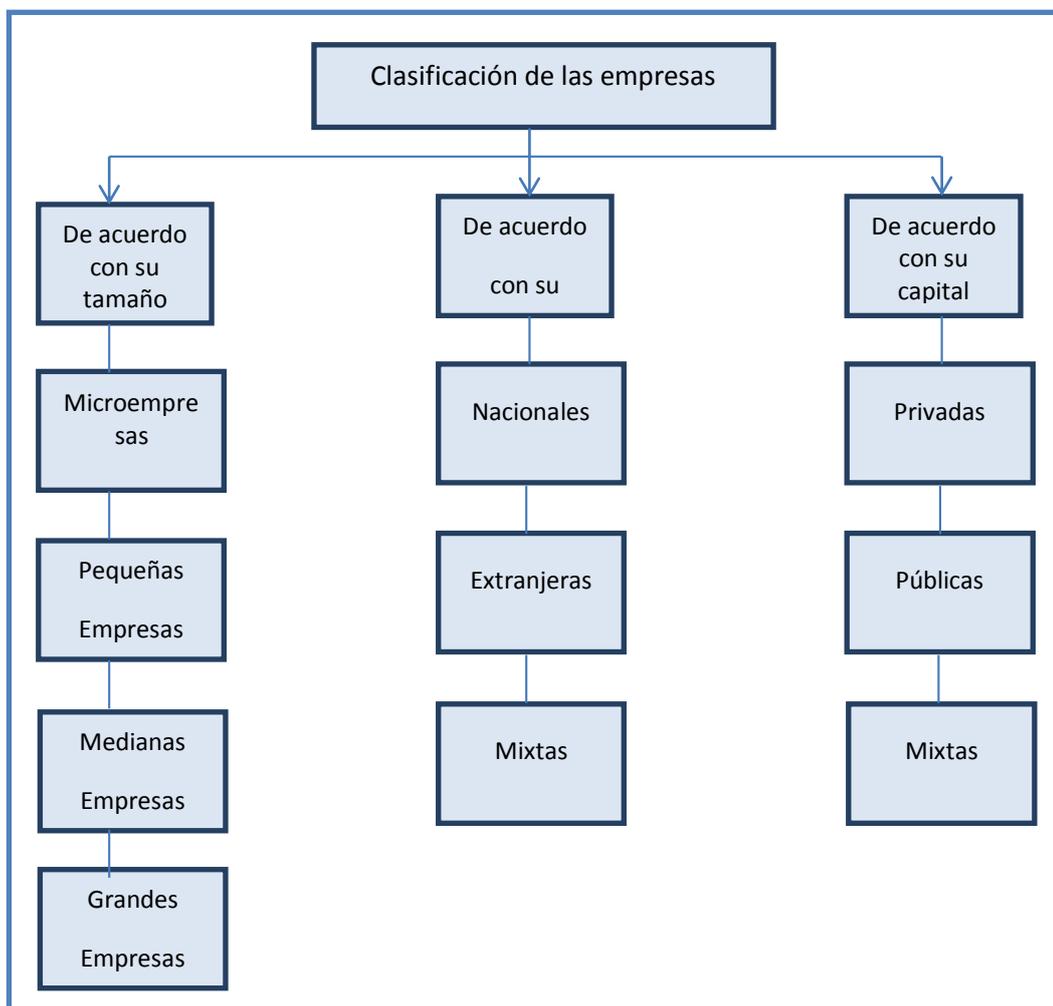
Fuente: (SESO, 2013)

2.17. Empresa.

“Empresa es un grupo social en el que, a través de capital, el trabajo y la administración se producen bienes o distribución de bienes y servicios de fines lucrativos o no y tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.” (Munch Galindo, 2009, pág. 44).

2.17.1. Clases de Empresas.

Gráfico N° 1: Clasificación de las Empresas



FUENTE: (Munch, 2010, pág. 183)

La gerencia en el presente siglo debe centrar su atención en lo que suceda tanto dentro como fuera de la organización, con la finalidad de poder competir en

entornos cada vez más cambiantes, y sobre todo mejorar las condiciones laborales y de seguridad de su talento humano.

La crisis económica mundial tendrá sin duda alguna profundas repercusiones en el mundo del trabajo. Estos cambios tendrán un impacto notable para la seguridad, salud, y de las personas en sus puestos de trabajo de las organizaciones. Para las mismas involucra reducir costos, externalizar y subcontratar tareas incrementando el trabajo a tiempo parcial, con los posibles recortes presupuestarios en seguridad y salud ocupacional, así como en gastos públicos.

El decrecimiento de recursos podría originar en el puesto de trabajo un mayor número de accidentes, enfermedades, víctimas mortales y mala salud a causa del desempleo, con consecuencias serias en los gastos de la seguridad social y en la productividad. Por eso, actualmente es más significativo y relevante apoyar los esfuerzos que puedan realizar las organizaciones para fomentar la seguridad y los riesgos laborales, a objeto de garantizar la implementación adecuada de estándares de seguridad y salud ocupacional (Briceño & Godoy, 2012).

2.17.2. Perspectivas de la Gestión de los Riesgos Laborales

Destacan que en la aplicación de una gestión de riesgo, las organizaciones deben desarrollar un programa de salud y seguridad, a fin de garantizar que el ambiente de trabajo sea seguro para todos. Al respecto, señalan los pasos para ejecutarlo, de manera tal que contribuyan a la gestión de riesgos laborales en las distintas organizaciones, los mismos están referidos a:

- La administración y los empleados deben participar en el desarrollo de un plan de salud y seguridad. Sobre este aspecto señalan que si ningún grupo puede ver la utilidad y los beneficios que el plan proporciona, aun sea el mejor, fracasará, de allí que la participación a todos los niveles de la organización contribuirá a mejorar la gestión de riesgos.

- Hacer que alguien se responsabilice de la implantación del plan. Ningún plan funciona por sí mismo, por lo tanto, además de recursos económicos que le asignen debe existir responsables para lograr lo propuesto en el plan de acción. Esa responsabilidad brinda un gran apoyo al momento de poner en práctica el plan.
- Determinar los requisitos de salud y seguridad para su lugar de trabajo; es importante tener presente que cada persona es diferente e igualmente sucede con los lugares de trabajo. En consecuencia, es necesario determinar las necesidades específicas de sus instalaciones (oficinas, talleres, laboratorios, etc.), a fin de determinar cuáles son los requisitos de salud y seguridad.
- Evaluar cuáles son los riesgos existentes en las instalaciones; sobre este particular es relevante evaluar los potenciales problemas relacionados con la salud y la seguridad que pudieran estar presentes, a fin de determinar las medidas preventivas.
- Corregir los riesgos existentes; sobre las bases de la evaluación se identifican los peligros y/o riesgos para luego eliminarlos, así como disminuir su efecto o controlarlo a través de otros medios, bien sea equipos de protección, ropa adecuada, entre otros.
- Capacitar los empleados en técnicas de salud y seguridad; es una obligación por ley capacitar a los empleados en salud y seguridad, de allí la importancia de recibir instrucción para saber cómo realizar un trabajo de manera más segura y la obligación de utilizar los equipos de protección que les proporcionen. Muchas organizaciones tienen esta gran debilidad aun cuando las leyes en sus respectivos países establecen la obligación de capacitar a su personal en esas técnicas.

- Desarrollar conciencia de que la organización debe estar libre de peligros; por lo tanto, es necesario que los empleados reporten los problemas y riesgos presentes en su lugar de trabajo, por cuanto ellos son los primeros en visualizarlos, a fin de incluir procedimientos de emergencia en el lugar (Moreno Briceño, 2012).

2.18. MARCO LEGAL.

2.18.1. Constitución.

Como normativa legal en el Ecuador está la Constitución de la Republica, la misma que reconoce, protege y garantiza todas las formas del trabajo al igual que las entidades que deben hacer el control del el trabajo y la prevención de riesgos laborales como lo señala el siguiente artículo.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
4. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
5. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley

6. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directo.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. (Constituyente, 2008, págs. 175, 176,177).

2.18.2. Código del Trabajo.

Según, el Código del trabajo como Ley Orgánica, la misma que su competencia es velar, regular y proteger los derechos de los trabajadores del país, los trabajadores de las Empresas Florícolas están, directamente vinculados y regulados como todos los trabajadores, esta norma Legal señala varios artículos que garantizan el trabajo, regulan el tipo de contratación, menciona sobre las obligaciones de los empleadores ya sea de contratación pública como privada y la obligatoriedad de afiliar a los trabajadores desde el primer día de trabajo al Seguro Social General, y de manera muy particular cita sobre los riesgos del trabajo y de la prevención de enfermedades por tipo de trabajo, lo que también cubre a los trabajadores hombres y mujeres que laboran en las empresas florícolas del país, ésta normativa debe ser cumplida tal y como lo enuncia la Ley no solo con el fin de prevenir Riesgos, enfermedades y

accidentes laborales, sino también como inversión favorable y económica de la empresa para la sustentación de lo mencionado, ésta Rama legal, cita en los Artículos 37,38,42,45,46,152,347,348,349,410,434. (Código del Trabajo, 2012).

Del Capítulo III, de los efectos del contrato de trabajo

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Código del Trabajo, 2012).

En el Capítulo IV menciona:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

- a. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Código del Trabajo, 2012).
- b. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
- c. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

- d. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
- e. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; (Código del Trabajo, 2012).

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de

nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. (Código del Trabajo, 2012).

En relación a los riesgos del trabajo, este articulado menciona:

a. Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Código del Trabajo, 2012)

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia. (Código del Trabajo, 2012)

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo. (Código del Trabajo, 2012).

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo (Código del Trabajo, 2012).

Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años. (Código del Trabajo, 2012)

2.19. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

En la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimientos del Trabajo en el Hogar, que se aprueba en el mes de abril de este año es catalogada como una reivindicación de los derechos de los trabajadores sobre todo de un sector jamás incluido como es el reconocimiento del trabajo de las amas de casa para un beneficio de la jubilación de las mujeres. de igual manera se benefician los trabajadores de las empresas florícolas, que luego de pasar los 90 días de prueba se convierten en trabajadores por contratos de tiempo indefinidos, también se norma el porcentaje legal de las utilidades, todo lo anterior mencionado se encuentra legalizado en los Artículos,2,3,9,16,17,22. (Asamblea Nacional, 2015).

Art. 2.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. (Asamblea Nacional, 2015).

Art. 3.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. (Asamblea Nacional, 2015).

Artículo 7.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información

adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.”. (Asamblea Nacional, 2015).

Artículo 16.- Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. (Asamblea Nacional, 2015).

Art.21.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año. (Asamblea Nacional, 2015).

Art. 22.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (Asamblea Nacional, 2015).

2.20. Seguridad Social.

En la Ley de Seguridad Social, otra Norma Legal de importancia aborda sobre los riesgos efectuados por las siguientes contingencias en beneficio de los trabajadores, los trabajadores de las Empresas Florícolas también son beneficiarios de la norma legal están citados los artículos 3,102, 156, 157. (Ley de Seguridad Social, 2012)

Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía. (Ley de Seguridad Social, 2012)

2.21. Del Seguro General de Salud Individual y Familiar

De las prestaciones de Salud:

Art. 102.- Alcance de la protección. (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 323S, 18 de Noviembre del 2010.

El Seguro General de Salud Individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los dieciocho (18) años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio. (Ley de Seguridad Social, 2012)

2.22. Reglamento para la Relación Especial de Trabajo Florícola.

De todas las normas legales citadas existe en el País el Reglamento emitido por el Ministerio de Relaciones aprobado en marzo del 2014 sobre las laborales para la

relación Especial del trabajo Florícola, por la importancia y el número de hombres y mujeres que laboran en las Empresas Florícolas, se reconoce a los trabajadores y también se norman sus derechos el tipo de contrato, los plazos del horario o jornada de trabajo, de los descansos o y sobre la remuneración de los trabajadores. Se citan estas normas en los artículo.1,2,3,6,7,8,9,10,11(Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014).

Art. 1.- OBJETO DE APLICACIÓN.- El objetivo del presente acuerdo es reglamentar la relación de trabajo especial florícola, cuyo ámbito es nacional, y de aplicación obligatoria para todas las personas naturales o jurídicas dedicadas a la actividad florícola. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014)

Art. 2.- PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.- La determinación de las características especiales de la relación de trabajo florícola se desarrolla aplicando el principio de primacía de la realidad, normando los hechos, costumbres y especificidades de la actividad. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014).

Art. 3.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.- Los sujetos de la relación laboral, de carácter especial, que se regulan en este Reglamento, son los siguientes:

a) Empleador o propietario de la florícola.- Persona natural o jurídica que, por su cuenta, contrata bajo su responsabilidad al trabajador para realizar actividades florícolas.

b) Trabajador.- Persona natural que presta sus servicios personales, lícitos, idóneos y calificados en la actividad florícola. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014).

En el título II, de la modalidad contractual

d) La remuneración.

Art. 6.- DEL PLAZO.- Los contratos de trabajo que, se suscriban al amparo de este Reglamento, se celebrarán a plazo fijo de un año, y podrán renovarse por voluntad de las partes de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo. Se podrá establecer un período de prueba de noventa (90) días, por una sola vez, entre el mismo trabajador y empleador. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014).

Art. 9.- DE LA JORNADA DE TRABAJO.- Por la naturaleza de la actividad, la jornada de trabajo será de seis días a la semana, distribuidos de la siguiente manera: De lunes a viernes siete horas diarias, y los días sábados cinco horas diarias con un veinte y cinco por ciento de recargo. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014).

Art. 10.- DE LOS DESCANSOS.- El empleador es el responsable de que los trabajadores gocen de periodos de descansos, regulares y de duración suficiente, para preservar su seguridad y salud. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014).

Art. 11.- ARTÍCULO FINAL.- En todo lo no regulado en este Reglamento se aplicará las normas del Código del Trabajo y los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador. (Ministerio de Relaciones Laborales, MARZO DEL 2014)

2.23. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Según el Acuerdo entre el Ministerio de Relaciones Laborales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social, sobre los riesgos laborales aborda sobre la obligatoriedad que deben tener los empleadores Públicos y privados el Sistema Nacional de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, esta es otra norma importante que cubre a los trabajadores de las Florícolas en vista de que su tipo de trabajo le puede generar riesgos que afectan su salud, en el mes de mayo del 2014

se expide el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, el mismo que pone en ejecución las acciones preventivas en materia de riesgos del trabajo como la planificación para la prevención, la influencia de los factores ambientales, y de manera muy particular en la vigilancia de la salud con relación a los factores de riesgo, los mismos que pueden ser físico, químico, mecánico, biológico, ergonómico, y psicosociales como también de las enfermedades ocupacionales y sobre los accidentes de trabajo, con sus respectivas consecuencias como las que pueden dejar a los trabajadores expuestos a incapacidad temporal, permanece, parcial, total o incluso con la muerte, las empresas deben cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de todos éstos preceptos legales están inmersas las Empresas Florícolas, los Administradores y los trabajadores en esta actividad especial como es el cultivo de las flores, para su seguimiento, cumplimiento estará la Dirección del Seguro de Riesgos del trabajo en todo el País, lo mencionado se sustentan en los artículos 1,3,,5,6,7,8,12,13,17,18,19,50,51 (IESS Social, Mayo del 2014).

2.24. Generalidades Sobre El Seguro de Riesgos del Trabajo.

En el Capítulo I, menciona:

Art. 1.- Naturaleza.- De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado.

Art. 3.- Principios de la Acción Preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Eliminación y control de riesgos en su origen;
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;

- c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados. Y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art. 5.- Clasificación de Prestaciones.- Las prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, así como los servicios de prevención de riesgos, serán otorgados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la siguiente forma

- c) Los servicios de prevención:

Se refieren al estudio, análisis, evaluación y control de los riesgos del trabajo, así como a la asesoría y divulgación de los métodos y normas técnico científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo; se otorgarán por intermedio de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus unidades a nivel nacional.

(IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 6.- Accidente de Trabajo.- Para efectos de este reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También se considera accidente de trabajo, el que sufiere el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique. (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 7.- Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Son las afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad. (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 8.- Eventos Calificados como Accidentes de Trabajo.- Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, se considera accidente de trabajo:

- a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él, con ocasión o como consecuencia del mismo, o por el desempeño de las actividades a las que se dedica el afiliado sin relación de dependencia o autónomo, conforme el registro que conste en el IESS;
 - b) El que ocurriere en la ejecución del trabajo a órdenes del empleador, en misión o comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas;
 - c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo;
 - d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono; y,
 - e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.
- (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 12.- Factores de Riesgo.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, así como las que determinare la Comisión de Valuación de Incapacidades, CVI, para lo cual se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 13.- Relación Causa - Efecto.- Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto. (IESS Social, Mayo del 2014).

2.25. Prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo

Art. 17.- Prestaciones por Accidentes de Trabajo.- El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella, para lo cual el afiliado deberá estar registrado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante el respectivo aviso de entrada en el Sistema Historia Laboral, de conformidad con el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social.

En el caso de que el trabajador con o sin relación de dependencia no se encuentre registrado en el IESS, se generará responsabilidad patronal de conformidad con la ley y la reglamentación interna. (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 18.- Prestaciones por Enfermedad Profesional u Ocupacional.- El derecho a las prestaciones por enfermedad profesional u ocupacional se genera de acuerdo con lo que contempla la Ley de Seguridad Social, para los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, que hubieren cubierto por lo menos seis (6) aportaciones mensuales, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a las prestaciones de este Seguro, siempre que tuvieren registrados en el IESS al menos ciento ochenta (180) días de aportación, inmediatamente anteriores al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional.

Para efectos de concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales u ocupacionales agudas se considerarán como accidentes de trabajo, por lo tanto su protección debe darse conforme lo determina este reglamento. (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 19.- Efectos de los Siniestros.- Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los asegurados:

- a) Incapacidad Temporal;
- b) Incapacidad Permanente Parcial;
- c) Incapacidad Permanente Total;
- d) Incapacidad Permanente Absoluta; y,
- e) Muerte. (IESS Social, Mayo del 2014)

2.26. Prevención de Riesgos del Trabajo según la Resolución 390.

En el Capítulo VI, señala en cuanto a prevención de riesgos del trabajo lo siguiente:

Art. 50.- Cumplimiento de Normas.- Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, convenios y tratados internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo. (IESS Social, Mayo del 2014)

Art. 51.- Sistema de Gestión.- Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema:

Gestión Administrativa:

a1) Política;

a2) Organización;

a3) Planificación;

a4) Integración - Implantación;

a5) Información estadística.

b) Gestión Técnica:

b1) Identificación de factores de riesgo;

b2) Medición de factores de riesgo;

b3) Evaluación de factores de riesgo;

b4) Control operativo integral;

b5) Vigilancia Ambiental y de la Salud.

c) Gestión del Talento Humano:

c1) Información interna y externa;

c3) Comunicación interna y externa;

c4) Capacitación;

c5) Adiestramiento;

c6) Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

d) Procedimientos y programas operativos básicos:

- d1) Planes de emergencia;
- d2) Plan de contingencia;

2.2. Comunidad Andina de Naciones CAN.

Nuestro País Ecuador, como productor y exportador tiene sus normas internas legales a más de estas están las decisiones de la CAN, Por el tipo de trabajo y siendo las Florícolas empresas que se encargan de producir, exportar las flores los empresarios también están regulados por las normas internacionales como son la de la Comunidad Andina de Naciones, el ATPDEA en lo que se refiere a la producción y exportación de flores está habla sobre su ámbito dentro de los países miembros, sobre la salud y la prevención de enfermedades y riesgos por el tipo de trabajo que realizan, todo lo mencionado está estipulado en los siguientes artículos 1, 2, 3,4. (CAN, 2004).

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Salud en el trabajo, recibirán los profesionales y técnicos de carreras afines. Los gobiernos definirán y vigilarán una política en materia de formación del recurso humano adecuada para asumir las acciones de promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, de acuerdo con sus reales necesidades, sin disminución de la calidad de la formación ni de la prestación de los servicios. (CAN, 2004).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño y de Tipo de investigación.

3.1.1. Tipo.

La presente investigación fue no experimental, estudiando el desarrollo social y las situaciones de riesgo de los trabajadores agrícolas; Martínez, (2009, pág. 23), acerca del diseño de la investigación, “el objeto de estudio lo constituyen hechos reales”. Fue cuali cuantitativa. La investigación cuantitativa genera datos o información numérica que puede ser convertida en números y la información cualitativa genera información no numérica

3.1.2. Diseño.

Es una investigación transversal ya que se realizó en un lapso de tiempo para diagnosticar la evolución del evento de estudio. Se planteó preguntas de investigación que ayudaron a determinar las situaciones laborales de los trabajadores, en cuanto a riesgos, por tanto tuvo un enfoque de investigación cualitativo, ya que se fueron describiendo las características de los mismos.

La investigación fue exploratoria debido a que se fue observando las características de los trabajadores en el entorno de la florícola Queen Roses, y se describió las situaciones de riesgo.

La investigación fue descriptiva, este diseño permite observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir en su comportamiento, en este caso se observó a los trabajadores en el entorno de la florícola Queen Roses, y se describió las situaciones de riesgo para la salud derivados de su actividad agrícola laboral.

3.2. Métodos.

3.2.1. Método Inductivo.

Se utilizó especialmente para la elaboración del diagnóstico y análisis del problema de investigación, además en el análisis de la información primaria y la recolección de datos.

3.2.2. Método Deductivo.

Este método contribuyó a fundamentar las principales causas y efectos del problema de investigación; se estableció conclusiones y recomendaciones, que sirvieron para buscar formas de mejoramiento del conocimiento sobre situaciones de riesgo de los trabajadores.

3.2.3. Método Estadístico.

Aplicado especialmente en el análisis de información, obtención de frecuencias y porcentajes de la aplicación de la encuesta.

3.3. Población y Muestra.

La población motivo de estudio fueron los 99 trabajadores de la empresa en estudio, al ser la población relativamente pequeña, no fue necesario aplicar cálculo de la muestra, sino se investigó a todos los trabajadores.

3.4. Fuentes de Información.

La información se recolectó a través de una encuesta aplicada a: trabajadores, empleados y directivos. Las fuentes de información secundarias, están constituidas por sistemas que recogen las referencias bibliográficas de libros, revistas, páginas web, banco de datos de la empresa.

3.5. Proceso de Recolección de Datos.

La investigación tuvo el siguiente proceso de recolección de datos:

- a. Se pidió autorización al propietario de la florícola para aplicar la encuesta.
- b. Se realizó una prueba piloto que validó la encuesta
- c. Finalmente se aplicó la encuesta definitiva, el análisis se lo realizó a través del Excel y SPSS.
- d. Con la ayuda de la estadística descriptiva se buscó relaciones e inferencias para establecer finalmente conclusiones y recomendaciones.

3.6. Proceso de Recolección de Datos.

La investigación tuvo el siguiente proceso de recolección de datos:



Fuente: (Pineda, 2014)

Elaborado por: La Investigadora, 2015

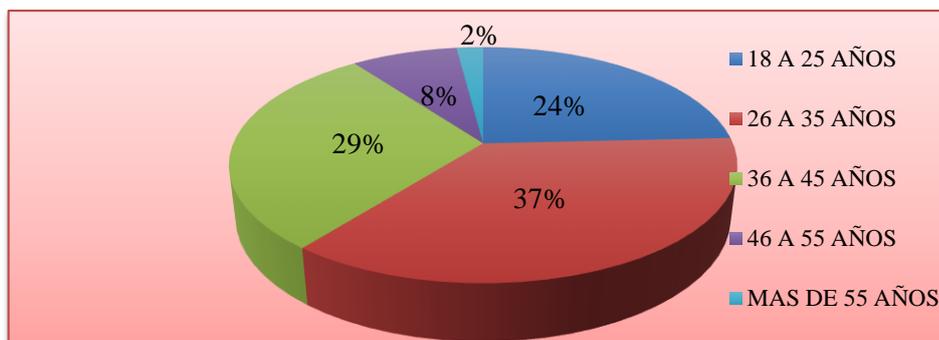
CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de las Encuestas Aplicadas a Trabajadores de la Florícola Queen Roses.

a. -¿Qué edad tiene?

Gráfico N° 2 Edad



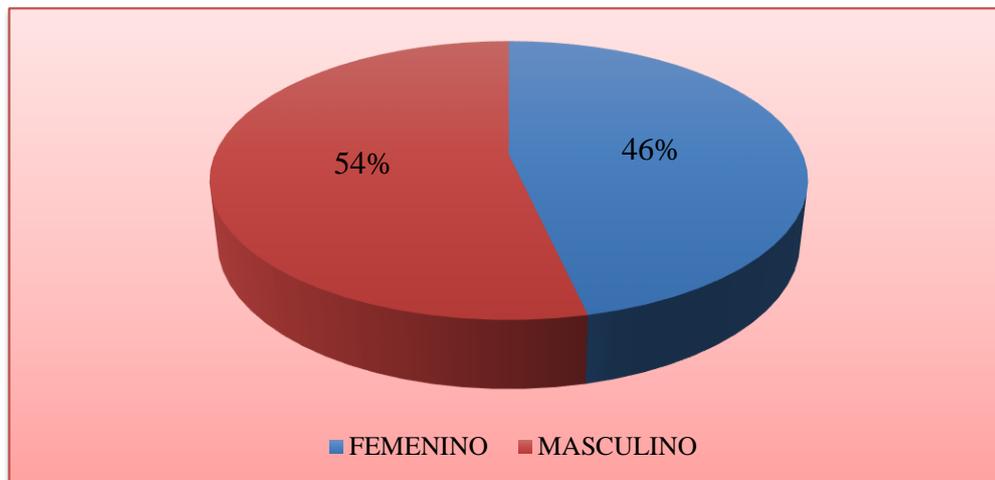
Análisis:

Las personas económicamente activas son todas aquellas que, teniendo edad para trabajar están en capacidad y disponibilidad para dedicarse a la producción de bienes y servicios económicos en un determinado momento. Incluye a las personas que trabajan o tienen trabajo (ocupados). En esta empresa los trabajadores están entre grupos de 18 a 45 años.(INEC, Octubre 2014)

La mayor parte de los trabajadores, están dentro del PEA, se encuentran entre los 18 y 45 años de edad, es decir la mano de obra empleada en la florícola Queen Roses es joven, un porcentaje mínimo tiene más de 46 años, esto debido a las tareas que deben realizar cada trabajador empleando fuerza y destreza.

2.- Identifique su género:

Gráfico N° 3 Género



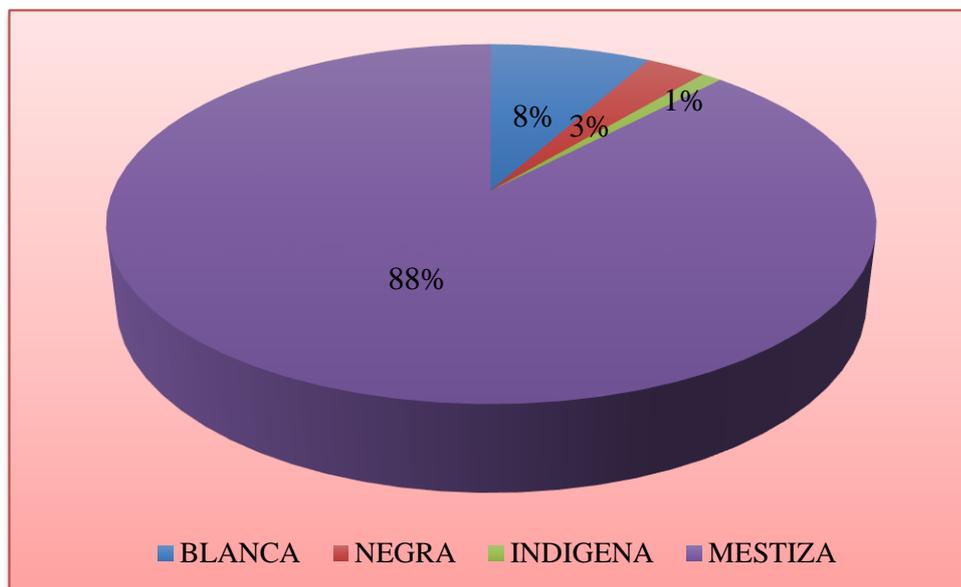
Género y Empleo, el enfoque basado en los ciclos de vida y los derechos promueve la igualdad de oportunidades de obtener ingresos y trabajo decente y productivo para hombres y mujeres.

Doble presencia, el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

Se puede apreciar que el mayor porcentaje de trabajadores de la florícola Queen Roses es del 54% son hombres, y con poca diferencia del 46% son mujeres, esto debido a las destrezas y habilidades que el género femenino tiene al momento de empacar y armar los paquetes de flores; así también un porcentaje representativo son hombres, estos realizan tareas de cultivo y fumigación, entre otras que demanda un poco más de fuerza corporal.

3.- Auto identifique su étnica:

Gráfico N° 4 Etnia



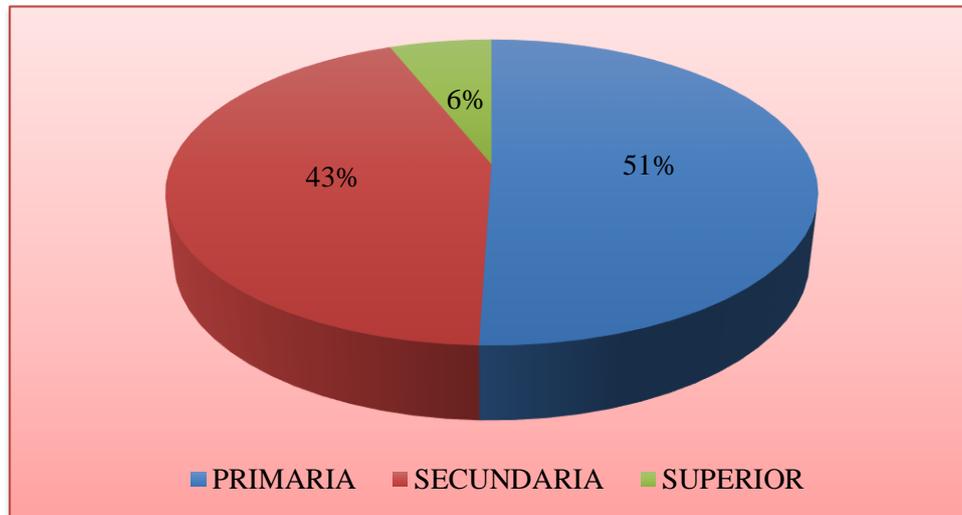
Etnias de Ecuador

En sus tres regiones continentales conviven 14 nacionalidades indígenas con tradiciones diversas y su propia cosmovisión. En las ciudades y pueblos viven principalmente mestizos, blancos y afro ecuatorianos, aunque también se dan importantes migraciones del campo a la ciudad, por otro lado están los afro ecuatorianos. La mayoría de la población ecuatoriana se auto identifica como mestiza aunque existen algunos que prefieren adherirse a un legado cultural básicamente blanco/europeo, principalmente en las grandes ciudades, así también como existen mulatos, zambos y diversos pequeños grupos de inmigrantes de otros países y continentes. sheyandy.blogspot.com/

Gran parte de los trabajadores se consideran mestizos, porcentajes pequeños afirman auto identificarse como blancos; así también la florícola emplea mano de obra indígena y afro ecuatorianos es decir que los trabajadores no son excluidos por sus rasgos étnicos.

4.- Nivel de escolaridad que usted tiene:

Gráfico N° 5 Nivel de Escolaridad

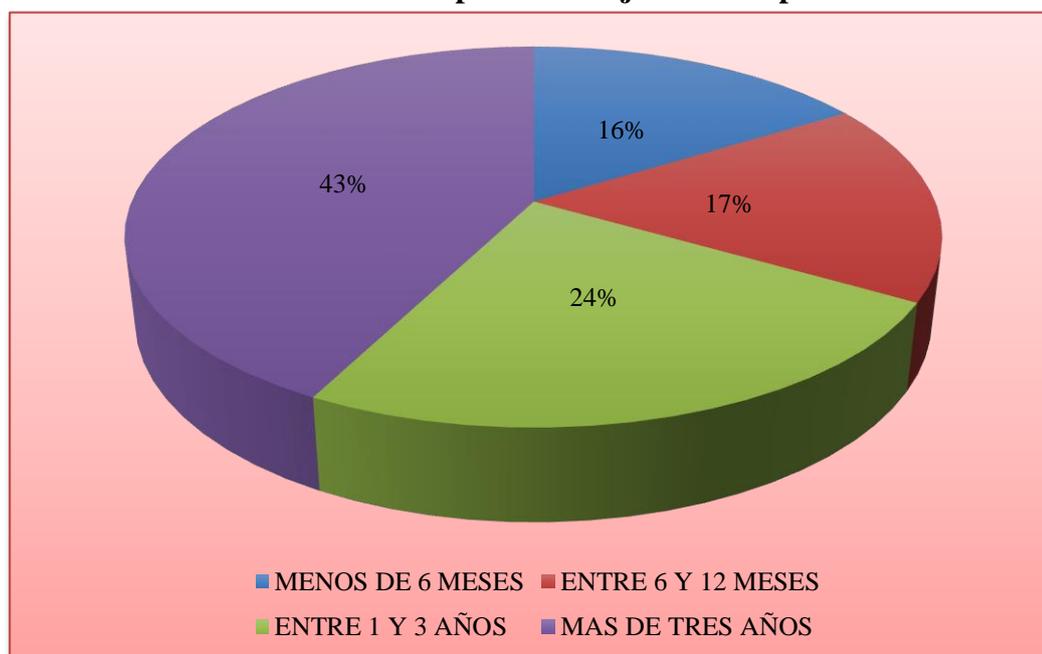


Los nuevos preceptos constitucionales amplían y modifican sustancialmente el enfoque, las finalidades y compromisos de la educación, basada en el principio de que la educación es un derecho de todas las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. (Educación, 2011)

Un poco más de la mitad de los trabajadores de la florícola Queen Roses, ha culminado la instrucción primaria, así también un porcentaje representativo del 43% terminó la secundaria; un mínimo porcentaje tiene estudios superiores. Es decir tiene un nivel de conocimiento que se vuelve beneficioso para la empresa, pese que en el trabajo operativo se prioriza el desarrollo de las destrezas, no se requiere de profesionalización, es decir de contar con un título de especialidad.

5.- Tiempo que trabaja en la empresa:

Gráfico N° 6 Tiempo de Trabajo en la Empresa



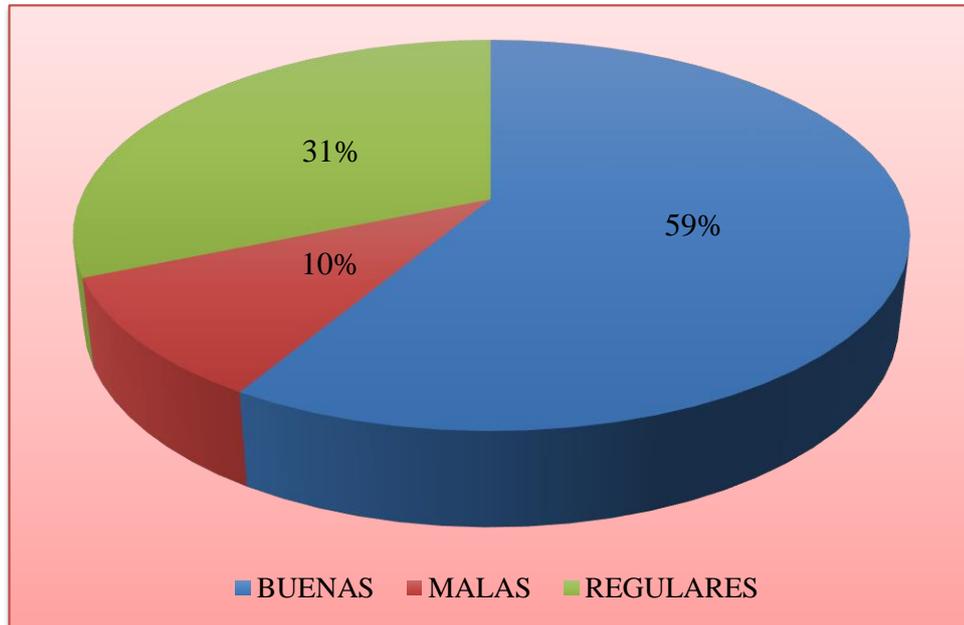
Análisis:

Las exigencias del trabajo generan en el trabajador las llamadas cargas físicas de trabajo, que se dividen en estáticas y dinámicas. (Hernandez, 2014)

De los trabajadores que laboran en la florícola, casi la mitad trabaja más de 3 años, es decir tienen estabilidad laboral y cuentan con experiencia para realizar las actividades que demanda la empresa; la cuarta parte entre 1 y 3 años; menos de la cuarta parte trabaja menos de 12 meses, es decir es personal nuevo.

6.- Sus relaciones interpersonales en su área de trabajo son:

Gráfico N° 7 Relaciones Interpersonales Área de Trabajo



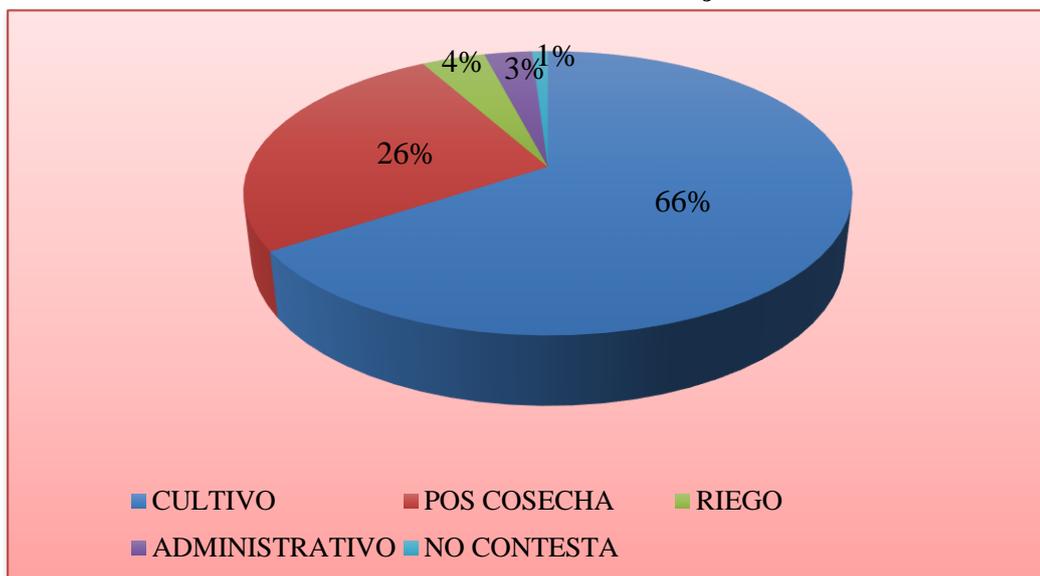
Análisis:

La monotonía produce fatiga la misma que se caracteriza por el estímulo, la situación de trabajo aburrida, uniforme. Se prolonga el tiempo subjetivamente. Se ejerce la actividad sin motivación, de forma automática. El volumen de atención se ve reducido. Hay una disminución de la actividad circulatoria, se reduce la presión sanguínea, el tono muscular y el consumo de oxígeno. (Hernández, 2014)

Más de la mitad de trabajadores de la florícola Queen Roses considera que las relaciones interpersonales con el grupo de trabajo son buenas; existe un porcentaje representativo del 31% y 10% que afirma que son regulares y malas, se puede decir que este grupo ha tenido problemas entre compañeros.

7.- Área de Trabajo ¿Cuál es la actividad que usted realiza frecuentemente?

Gráfico N° 8 Área de Trabajo

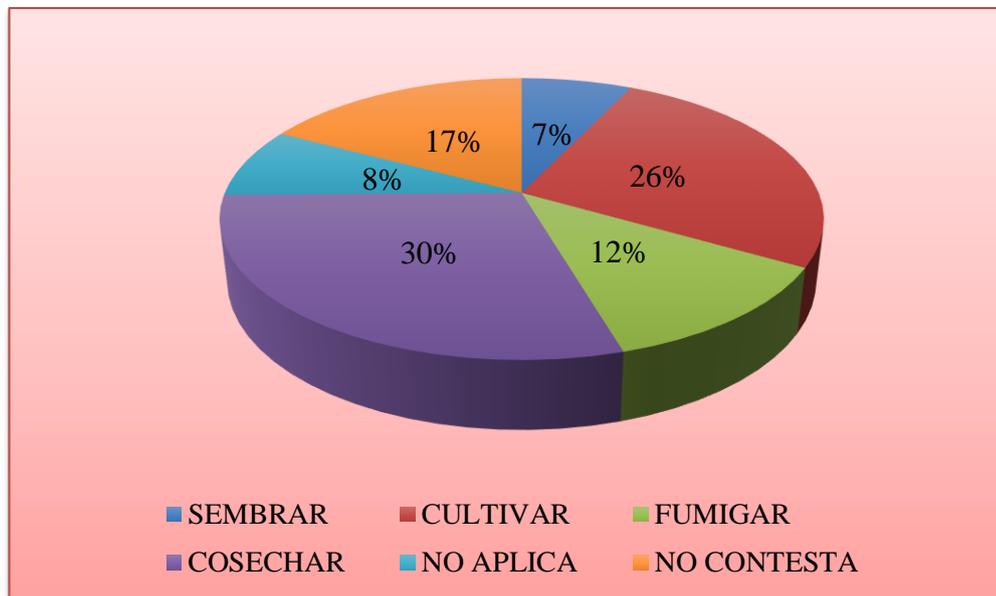


Análisis:

En cuanto a las actividades que realizan frecuentemente los trabajadores, prevalecen el cultivo, seguido de por cosecha, y actividades complementarias a la producción de flores como es el riego. Estas actividades demandan gran esfuerzo físico y afectan al trabajador con riesgos de todo tipo, ya que la fatiga disminuye su capacidad de prevención.

8 – ¿Cuál es la actividad que usted realiza frecuentemente?

Gráfico N° 9 Actividades en Área de Cultivo

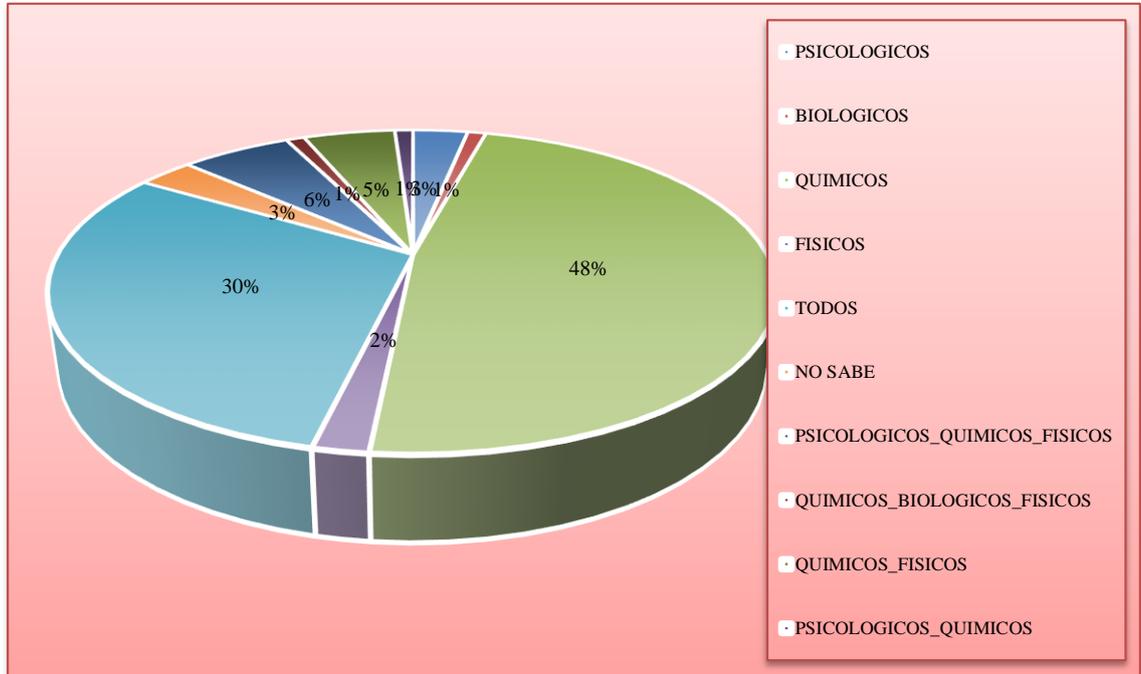


Análisis:

Los trabajadores de la florícola tienen opiniones divididas en cuanto a la existencia de factores de riesgo en el trabajo, un poco más de la cuarta parte considera que los aspectos que pueden afectar la salud se encuentra al momento de la cosecha y cultivo, el 12% al momento de fumigar, porcentajes inferiores cuando se está sembrando, un porcentaje considerable cree que no se presenta ningún tipo de problemas.

9.- ¿Cuál de estos factores de riesgo considera usted que puedan existir en su trabajo?

Gráfico N° 10 Factores de Riesgos Laborales



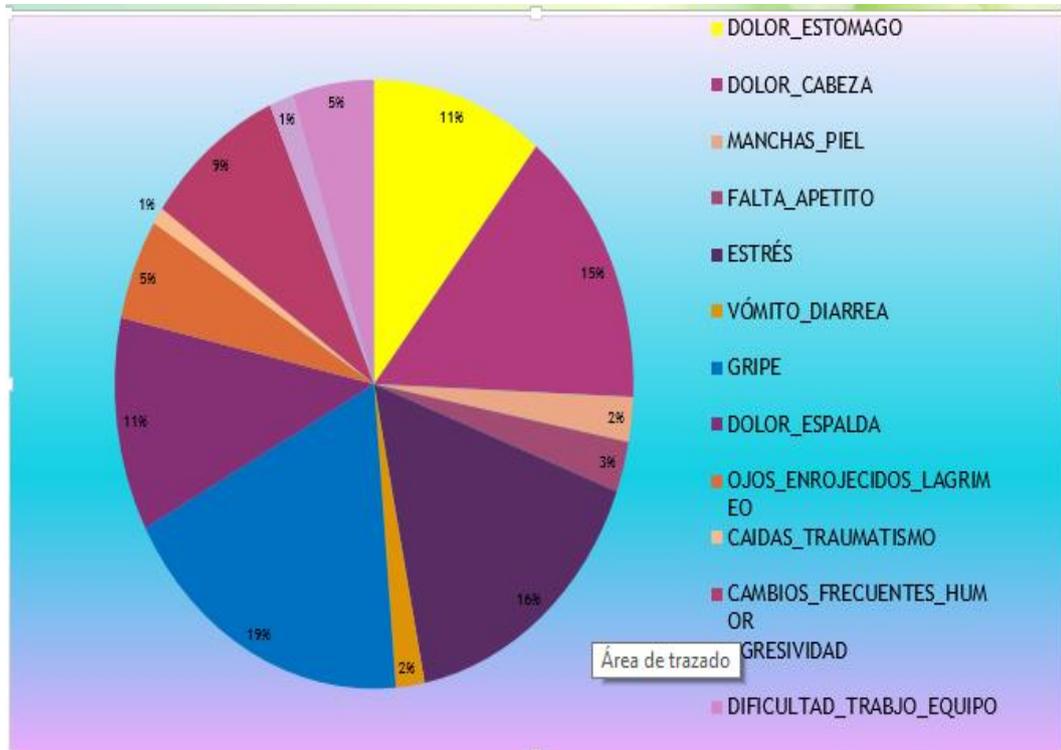
Análisis:

El riesgo identifica la probabilidad de sufrir un suceso. Los riesgos se cuantifican en probabilidades de que ocurra una calamidad, los denominados factores de riesgos son aquellas variables o características que incrementan la probabilidad de sufrirlo. (Álvarez & Faizal, 2012, pág. 39).

En cuanto a las afectaciones en la salud de los trabajadores, un gran porcentaje cree que se debe a factores químicos, seguido de una combinación de factores psicológicos, químicos, biológicos y físicos.

10.- ¿Cuáles son las molestias de salud que Ud. ha presentado en su trabajo?

Gráfico. No 11 Molestias de la Salud



Análisis:

Que los riesgos psicosociales dejen de ser la parte invisible de la siniestralidad laboral, constituye uno de los objetivos adoptados en las resoluciones del IX Congreso de UGT Andalucía y un reto añadido al trabajo de nuestros delegados y delegadas.

A pesar de ser uno de los factores que más incidencia ejercen sobre la tarea diaria de los distintos sectores productivos, no alcanzan la prioridad en su intervención como medida necesaria para ser eliminados o al menos minimizados, por lo que éstos deben ser recogidos tanto en las evaluaciones de riesgos como en las planificaciones de la actividad preventiva. Las consecuencias sobre los trabajadores y trabajadoras nos indican que el problema, lejos de emprender una vía de solución, continúa alcanzando dimensiones problemáticas, al incidir éstos no

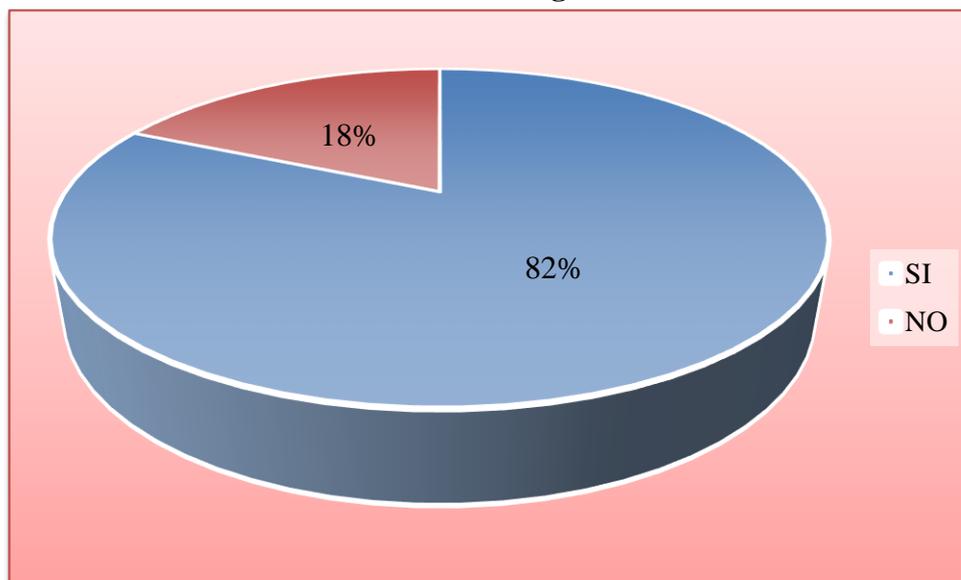
sólo en la salud física, sino también en la esfera social, afectando de este modo a las relaciones familiares. (Andalucía, 2009)

El estrés laboral se define como “El proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad”. Se define también como el estado de fatiga física y psicológica de un individuo provocado por el exceso de trabajo, de desórdenes emocionales, ansiedad, miedo. El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, ya que puede afectar al bienestar físico y psicológico de los trabajadores/as y a su vez, deteriorar la salud de las organizaciones. (Andalucia, 2009)

Del 100% de los trabajadores, se suman las manifestaciones de salud como consecuencia de los Riesgos Psicosociales que llega al 60% señalan estar afectados por el estrés que se sitúa en el 16%, el 15% menciona dolor de la cabeza, el 11% refieren dolor de la espalda, el 9% refiere cambios frecuentes de humor, el 5% refiere sentir agresividad, el 3% presenta falta de apetito y el 1% refiere dificultad de relacionarse en el trabajo.

11.- Es adecuada la seguridad que la Empresa dispone:

Gráfico N° 12 Seguridad



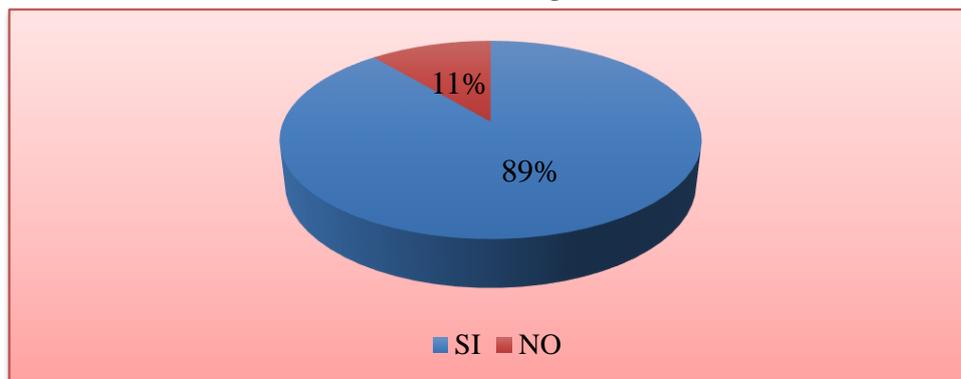
Análisis:

“Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Informar e instruir a las empresas y trabajadores sobre métodos y sistemas a adoptar para evitar siniestros y daños profesionales. Vigilar el cumplimiento de las normas legales vigentes, relativas a Seguridad y Salud de los Trabajadores.” (Decreto, 2011)

La gran mayoría de los trabajadores de la florícola Queen Roses consideran que es adecuada la seguridad de la empresa, por el contrario un pequeño porcentaje representando a 18 % afirman que no la hay.

12.- ¿Ud. conoce las precauciones y riesgos relacionados con los productos químicos con los que trabaja?

Gráfico N° 13 Precauciones Riesgos Productos Químicos



Análisis:

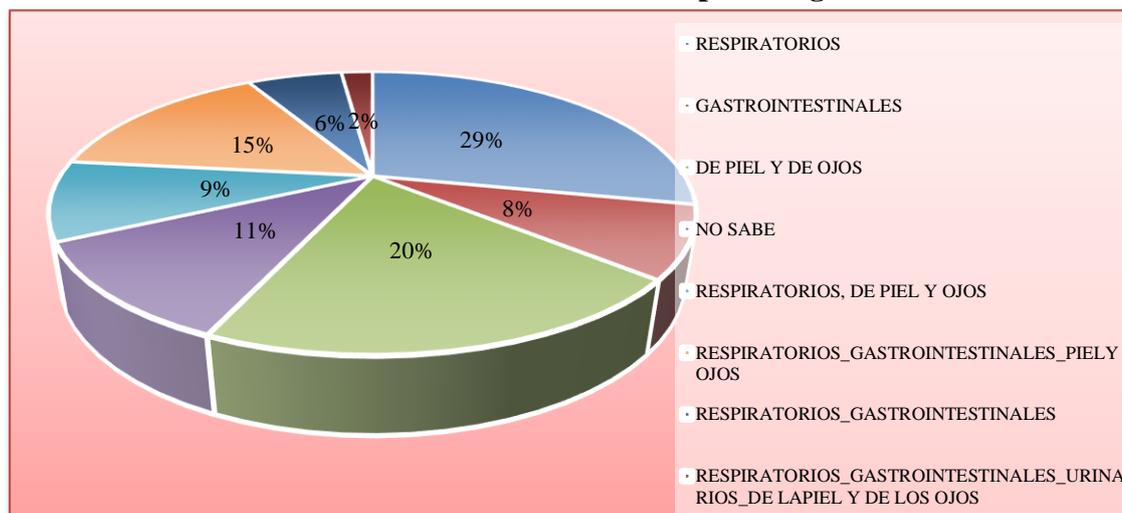
Los efectos de los plaguicidas han sido ampliamente informados. Por ejemplo, en adultos con intoxicación aguda por órgano-fosforados se ha observado la presencia de cefaleas, mareos, náuseas, vómitos, constricción pupilar, sudoración excesiva, lagrimeo y salivación. En situaciones más graves, han manifestado debilidad y contracción muscular, cambios en la frecuencia cardíaca y broncoespasmo, progresando a convulsiones y coma.

En este sentido, para generar acciones y políticas eficaces en la regulación y usos de pesticidas, además de seguir controlando e indagando sobre los efectos en la salud de las personas y del ambiente, se requiere fomentar investigaciones y propuestas educativas que consideren el contexto cultural y social de cada comunidad desde un enfoque participativo.” (Teresa, 2011)

La mayor parte de trabajadores de la florícola conoce las precauciones y riesgos relacionados con los productos químicos con los que trabaja, pero también existen personas desconocen esta situación, lo que hace necesario insistir en las normas de uso de prendas de protección y que hacer frente a una eventualidad de intoxicación.

13.- ¿Conoce cuáles son los síntomas de intoxicación por fungicidas?

Gráfico N° 14 Síntomas de intoxicación por Fungicidas



Análisis:

“Después de la exposición accidental o suicida a organofosforados, éstas sustancias anticolinesterasa provocan tres cuadros clínicos bien definidos:

1. Crisis colinérgica aguda inicial. Es Crisis colinérgica aguda inicial. Producida por la inhibición de acetilcolinesterasa, seguida de acumulación de acetilcolina en las terminaciones nerviosas, con estimulación inicial y agotamiento posterior en las sinapsis colinérgicas. Consiste en la combinación de síntomas correspondientes a los siguientes síndromes:
 - Síndrome muscarínico, por excitación Síndrome muscarínico, parasimpática pos ganglionar: Diarrea, incontinencia Urinaria, Miosis, Bradicardia, B Broncorrea, Broncoespasmo, Emesis, Lagrimación excesiva, Salivación excesiva (nemetecnia e hipotensión. A veces, arritmia cardiaca.
 - Síndrome nicotínico, por acumulación de acetilcolina en las uniones neuromusculares y despolarización, hipertensión, taquicardia y

midriasis cuya expresión depende del balance muscarínico-nicotínico; fasciculaciones, parálisis muscular (48 a 72 horas), insuficiencia respiratoria de origen neurológico (periférico).

- Efectos sobre el sistema nervioso central: alteraciones del estado de alerta como irritabilidad, obnubilación, deterioro cognitivo, coma y convulsiones; insuficiencia respiratoria de origen neurológico (central o por parálisis de “tipo I”, que responde a atropina); crisis convulsivas.

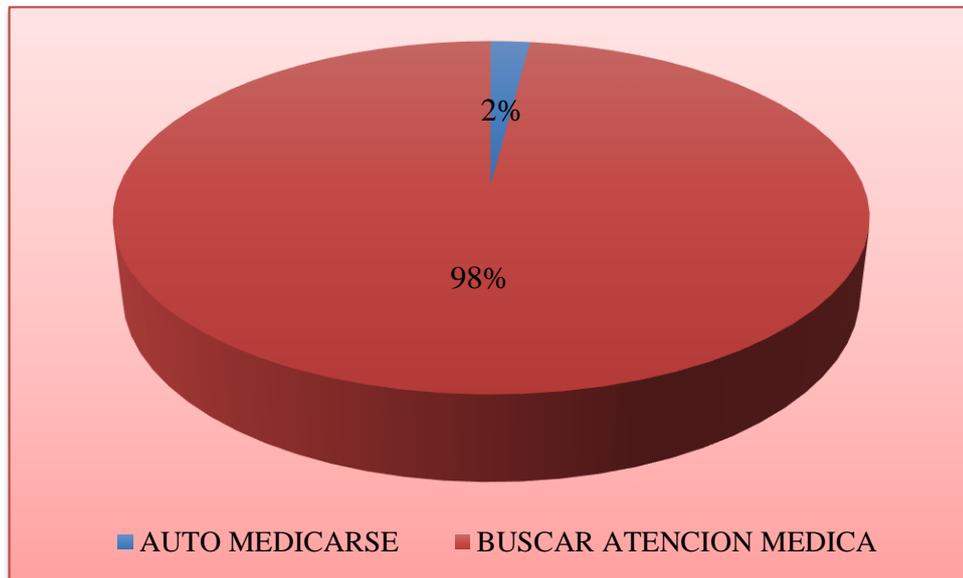
2. Síndrome intermedio: parálisis de “tipo Síndrome intermedio:

(Refractaria a atropina). Se presenta en un 18% de los casos. Surge entre el periodo del síndrome colinérgico temprano y el período de neuropatía tardía, entre las 12 y las 96 horas después de la exposición y refleja una acción prolongada de la acetilcolina sobre los receptores nicotínicos. Se caracteriza por debilidad de los músculos oculares, cervicales, bulbares (pares craneales), músculos proximales de las extremidades y músculos respiratorios. No hay afectación sensorial. No ocurren signos ni síntomas muscarínicos. La recuperación total ocurre entre los cuatro y los 18 días.” (General, 2013)

Los síntomas que causa una intoxicación por fungicidas son varias, los trabajadores conocen que puede haber problemas respiratorios, gastrointestinales, de piel y de ojos; pero algunos desconocen que síntomas pueden tener al momento de una intoxicación de este tipo.

14.- Ud. sabe cuáles son los cuidados inmediatos en caso de intoxicación por químicos?

Gráfico N° 11 Conocimiento Cuidados Inmediatos Intoxicación



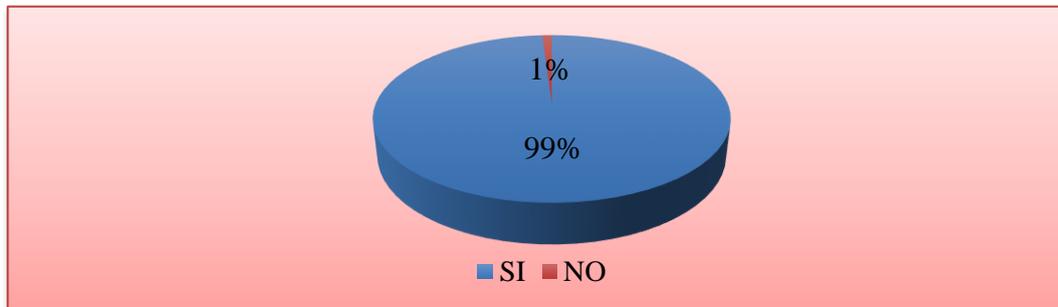
Análisis:

Los plaguicidas son sustancias ampliamente utilizadas en el mundo para el control de diferentes agentes, entre los que se encuentran insectos, artrópodos, animales transmisores de enfermedades, hongos y especies vegetales. Estos productos se utilizan en la agricultura (control de insectos y malezas); en la ganadería (control de parásitos); en el control de roedores y vectores transmisores de enfermedades como los mosquitos. Son sustancias comercializadas en todo el mundo y utilizadas tanto de forma industrial como doméstica. En algunos casos, el contacto con plaguicidas tiene como consecuencia las intoxicaciones que se dan bien sea por uso inapropiado, de forma accidental (niños, por ejemplo) o incluso de manera delictiva y homicida. (Álvarez, Víctor, 2011, pág. 2)

Al momento de presentarse una intoxicación por químicos, los trabajadores en su gran mayoría afirman que deben buscar atención médica; un mínimo porcentaje opina que se debe auto medicar.

15.- Usted utiliza prendas de protección, como mascarilla, guantes, botas, ropa impermeable, para las diferentes actividades en las que usted trabaja en el área de cultivo?

Gráfico N° 12 Uso Prendas Protección



Análisis:

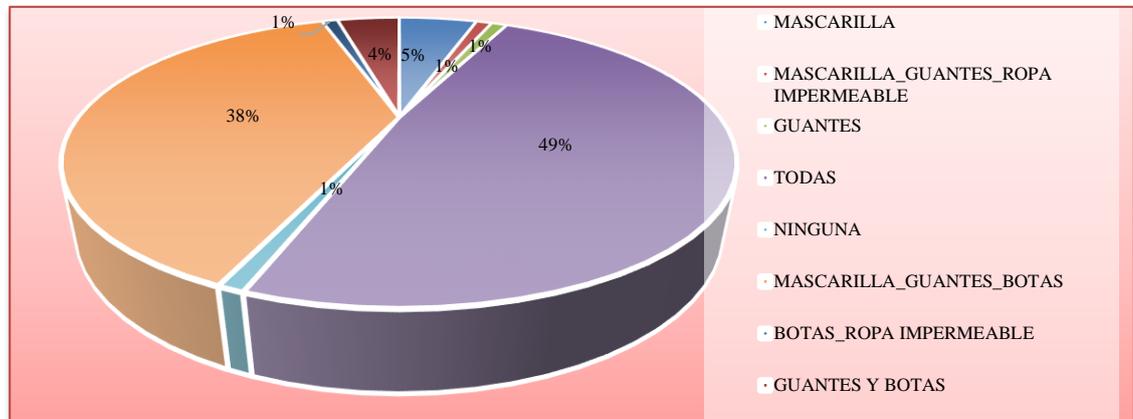
“La mejor manera de prevenir los riesgos en la aplicación de plaguicidas en invernadero es eliminarlos o controlarlos desde su fuente de origen con el uso del equipo de protección personal: mascarilla, anteojos, guantes, ropa adecuada y botas. No obstante, el 100% de productores no utiliza el equipo de protección completo, por lo que aumenta el riesgo y las probabilidades de que sufra una intoxicación e inclusive la pérdida de la vida.

El 100% ingiere al menos una vez por semana líquidos o alimentos dentro del invernadero, y el 10.3 % manes y propuestas educativas que consideren el contexto cultural y social de cada comunidad desde un enfoque participativo manifestó haber tenido algunos síntomas de intoxicación como vómito, mareos, ronchas, ardor, cefalea, entre otros síntomas. Sin embargo, no asistieron a un centro hospitalario para ser atendidos, pues consideraron que eran síntomas que podrían desaparecer ingiriendo leche, limón, agua, o bien, bañarse de inmediato.” (Luis Daniel Ortega, 2014)

Casi todos los trabajadores de la florícola Queen Roses utilizan prendas de protección, como mascarilla, guantes, botas, ropa impermeable, para las diferentes actividades en las que trabajan en el área de cultivo; solo una persona afirma lo contrario.

16.- ¿Qué prenda de protección utiliza con frecuencia?

Gráfico N° 13 Tipo de Prendas Uso Frecuente



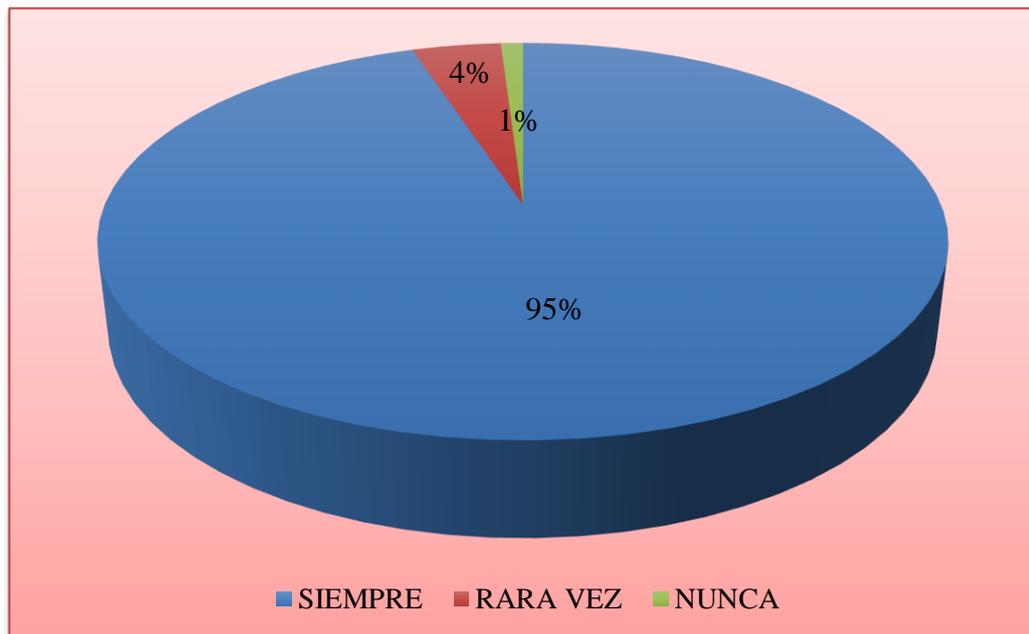
Análisis:

Salud y seguridad, por el alto uso de agroquímicos en un espacio cerrado de un invernadero, las acciones preventivas en la empresa florícola son muy importantes para evitar enfermedades profesionales, intoxicaciones o accidentes. El empleador debe aplicar medidas anticipadas, como la entrega de elementos de protección y la contratación de un personal médico calificado que colabore en la creación de un Comité de Salud y Seguridad con su respectivo reglamento. Entre los trabajadores de empresas con o sin sello más del 90% manifiesta que las empresas en donde laboran les entregan elementos de protección como guantes, mascarillas, filtros y demás, especialmente a los fumigadores. Pero en las empresas sin certificación, apenas la mitad de trabajadores contesta que existe un comité de salud y seguridad, reglamento y personal médico aunque la elaboración del reglamento es una obligación, según el Código del Trabajo, para los empresarios que contraten a más de 10 trabajadores. Otro dato importante es el desconocimiento del comité y el reglamento por parte de los trabajadores a pesar de que deberían ser los actores clave en la elaboración de éste. (SIPAE, 2011)

La prendas de protección más utilizadas por los trabajadores son mascarilla, guantes, botas, ropa impermeable, para las diferentes actividades en las que trabajan; también existen trabajadores que utilizan una o dos prendas y no el equipo completo para trabajar.

17.- ¿Con qué frecuencia utiliza estas prendas de protección?

Gráfico N° 14 Frecuencia Uso Prendas Protección

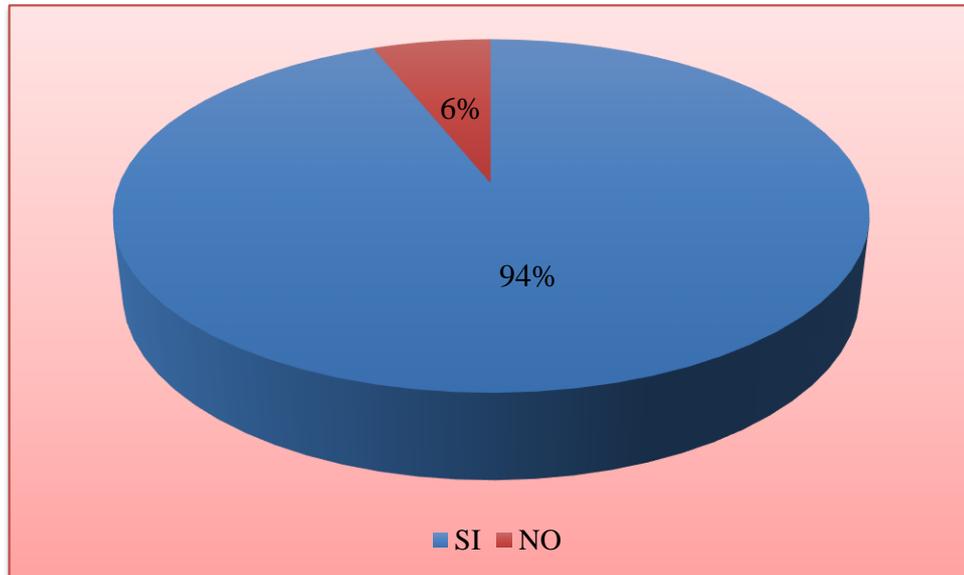


Análisis:

La gran mayoría de trabajadores utiliza las prendas de protección siempre, pero también existe personal que no lo hace, colocándose rara vez y en un caso no lo hace nunca. El manejo indiscriminado e inadecuado de productos agroquímicos y principalmente los del grupo tóxico son causantes de daño ambiental y riesgos para la salud de los campesinos y sus familias. (Montoya R., Restrepo M., & Moreno T., 2014)

18.- ¿Usted recibe capacitación en cuanto a la prevención de riesgos laborales?

Gráfico N° 15 Capacitación Prevención Riesgos



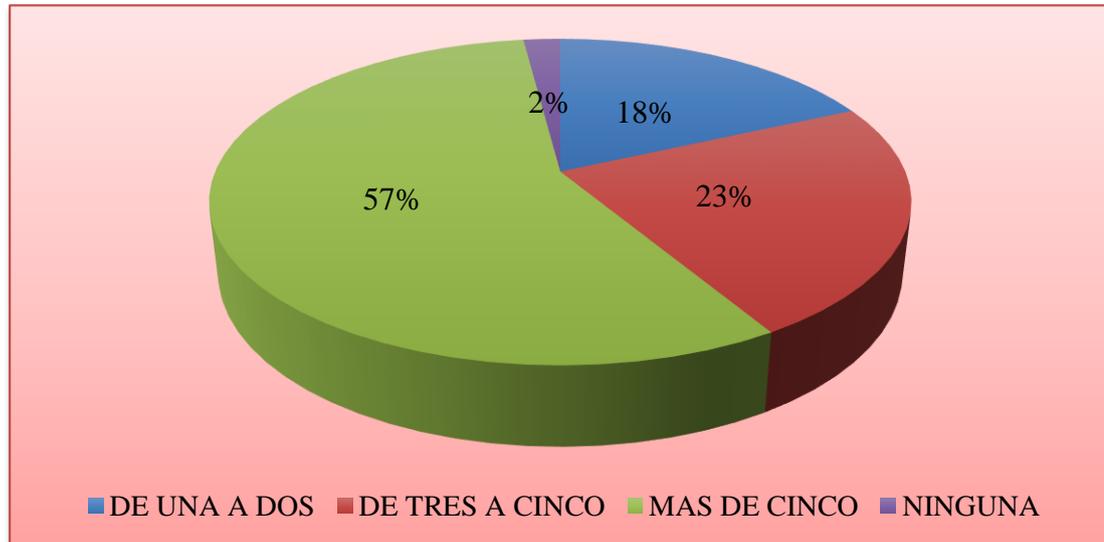
Análisis:

Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, convenios y tratados internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo. (IESS Social, Mayo del 2014)

La gran mayoría de trabajadores ha recibido capacitación en cuanto a la prevención de riesgos laborales, un mínimo porcentaje afirma que no la ha tendido.

19.- ¿Cuántas capacitaciones ha recibido usted?

Gráfico N° 16 Frecuencia Capacitación



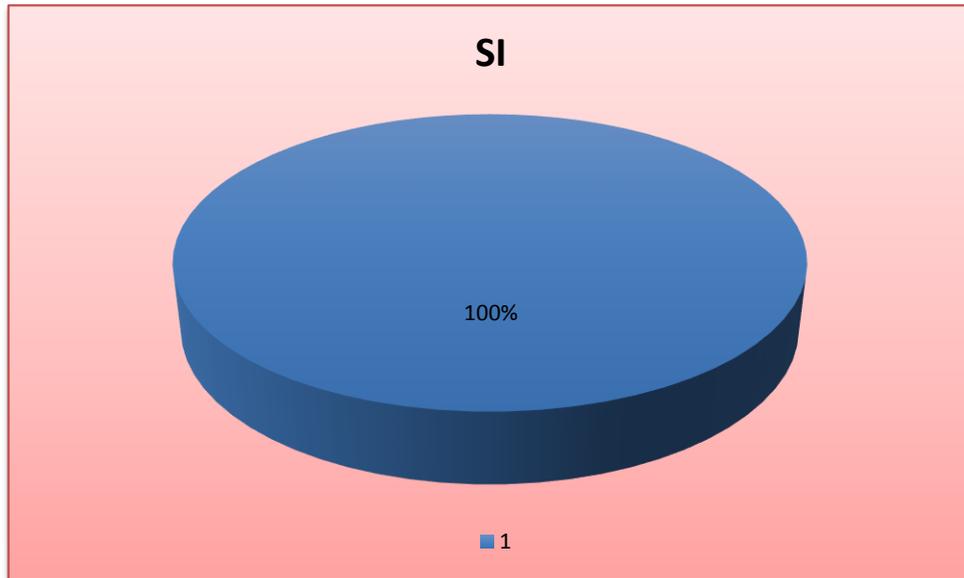
Análisis:

El desarrollo de un currículo y curso sobre el uso adecuado, la protección y la prevención de enfermedades derivadas del contacto con agro tóxicos; destinado a todos los aplicadores de agroquímicos y a los trabajadores en plantaciones. (SIPAE, 2011)

Se puede observar que más de la mitad de trabajadores ha recibido capacitación más de cinco veces, un poco menos de la cuarta parte de tres a cinco, un porcentaje inferior de una a dos; también existen trabajadores que no han recibido ningún tipo de capacitación en el tema.

20.- ¿Considera usted que es importante la prevención de los riesgos laborales?

Gráfico N° 17 Considera Importante Prevención Riesgos



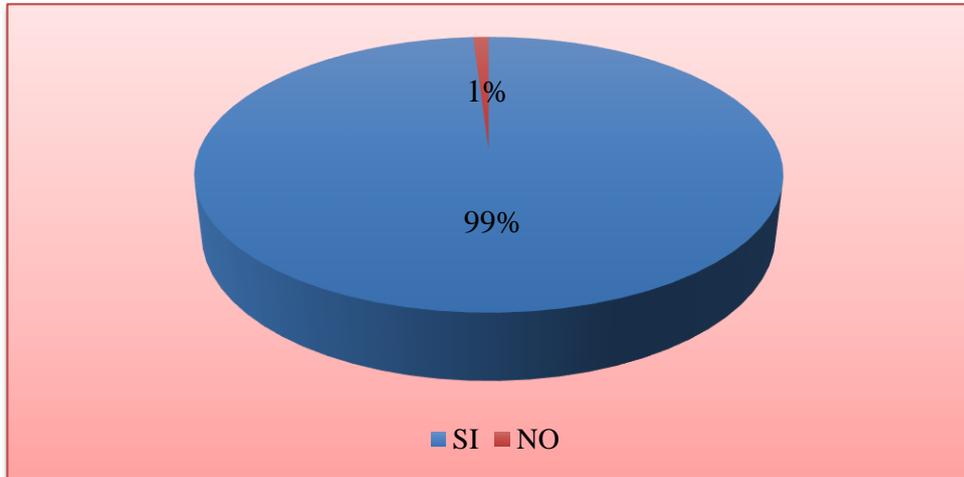
Análisis:

Aunque la prevención de riesgos laborales no es un término de nuevo cuño, sino que desde los orígenes del derecho del trabajo encontramos normas que pretenden regular la exposición de los trabajadores a daños derivados de su actividad laboral paralelo con el progreso de la sociedad, los conceptos de trabajo y salud han evolucionado y con ellos se ha transformado la prevención. En las últimas décadas, el estudio de la enfermedad profesional y del accidente de trabajo ha ido cediendo paso al más amplio y ambicioso de la promoción de la mejora de la salud y el bienestar en el trabajo. (Josefa, 2012)

Todos los trabajadores de la florícola Queen Roses consideran que es importante la prevención de los riesgos laborales, esto para mantener una salud estable.

21.- ¿Estaría dispuesto a recibir capacitación sobre riesgos laborales y prevención de problemas de salud relacionados con su actividad laboral?

Gráfico N° 18 Deseo de Capacitación en Prevención Riesgos Laborales

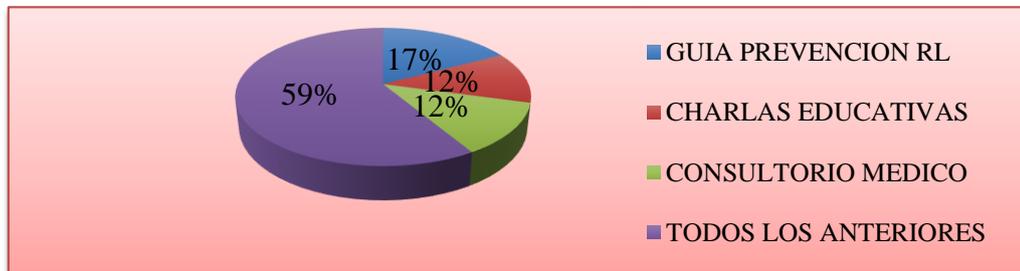


Análisis:

La mayoría de trabajadores estarían dispuestos a recibir capacitación sobre riesgos laborales y prevención de problemas de salud relacionados con su actividad laboral, así también una persona no requiere de este tipo de información.

23.- ¿De los siguientes enunciados, cuáles considera, son los mecanismos para mejorar la atención de salud y la prevención de enfermedades?

Gráfico N° 19 Mecanismos Que Considera Mejoran la Atención en la Salud



Análisis:

El capital humano es el más importante activo con el que cuentan nuestras empresas, y que promover la toma de conciencia sobre la importancia de las políticas preventivas resulta indispensable para garantizar el óptimo desarrollo del tejido productivo. Con estas premisas, hemos elaborado la presente Guía de prevención de riesgos psicosociales: análisis y detección, gestión y superación”, que pretende servir como herramienta de sensibilización y apoyo a los empresarios y profesionales malagueños respecto a este vital asunto. Es cierto que en los últimos años se han incrementado esfuerzos, por parte de entidades públicas y privadas, por ampliar el conocimiento general sobre los riesgos psicosociales propios de la actividad productiva. Se han implementado novedosas herramientas de detección de estos riesgos, y se han generalizado las actividades formativas dirigidas a empresarios y trabajadores. Sin embargo, necesitamos ahondar aún más en la difusión de la actividad preventiva en nuestro tejido productivo. Es preciso generar una cultura de la pro acción en PRL, que comprometa por igual a todos los agentes implicados, y que se ponga en marcha desde todos los ámbitos relacionados con el trabajo. (STANDBY, 2013)

Un poco más de la mitad de trabajadores de la florícola Queen Roses, considera idóneos los mecanismos para mejorar la atención de salud y la prevención de enfermedades la guía de prevención RL, consultorio médico y charlas educativas.

4.2. Análisis de la entrevista al Propietario de la Florícola Queen Roses.

1. ¿Cuántos años se encuentra la empresa en el mercado?

La florícola Queen Roses se encuentra produciendo flores desde hace 18 años atrás, ubicada en El Ángel, cantón Espejo, provincia del Carchi.

2. ¿Cuántos trabajadores tiene la florícola?

La empresa para cumplir con sus labores diarias trabaja con 99 personas entre hombres y mujeres, distribuidas en diferentes áreas como: siembra, pos cosecha, fumigación, cultivo y actividades administrativas.

3. ¿La empresa cuenta con un consultorio de atención médica?

La empresa cuenta con un consultorio médico en donde se atienden a los trabajadores de la empresa que sufren de alguna dolencia y se da atención ambulatoria.

4. ¿Dispone de un reglamento interno?

La empresa si dispone de un reglamento interno de trabajo, está regido por las normas del Ministerio de Trabajo y Empleo.

5. ¿Existe un organigrama estructural que permita definir las funciones de los trabajadores?

Si existe un organigrama estructural, en donde está definidas cada una de las funciones de los trabajadores.

6. ¿La empresa dispone de un manual de desempeño de los trabajadores?

La empresa cuenta con un manual de desempeño de los trabajadores.

7. ¿Cómo se encuentran las vías de acceso para llegar a la florícola?

Las vías de acceso para llegar a la florícola son de primer y segundo orden y se encuentran en buen estado, donde pueden transitar vehículos livianos y pesados.

8. ¿Cuántos litros de agua de riego tiene concesionada la florícola?

La florícola tiene concesionada 50 litros de agua por minuto, esto abastece al regadío de la plantación.

9. ¿Qué tipo de rosas produce en la florícola?

La florícola produce 53 variedades de rosas.

4.3. Conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES

- Fueron encuestados 99 trabajadores de la empresa florícola: de los cuales el mayor grupo se encuentran entre 26 a 35 años y de 36 a 45 años. Casi es similar el porcentaje de hombres y mujeres hay una ligera diferencia a favor de los hombres. De ellos y ellas la gran mayoría son mestizos. El nivel de escolaridad es mayoritariamente primaria, pero un número similar tienen secundaria completa, incluso una pequeña cantidad de nivel superior.
- Más de la mitad de los encuestados trabaja más de tres años en la empresa, la mayor permanencia en sus tareas implica también mayor riesgo para su salud. Un gran número de trabajadores se encuentran en áreas de cultivo y post cosecha en las que sus riesgos laborales tanto por la exposición a fungicidas como por la actividad agrícola que demanda esfuerzo físico son muy altos. El área de cultivo es la de mayor riesgo laboral por el contacto con productos agroquímicos y la actividad física usada en estas actividades, los trabajadores responden estar expuestos a riesgos: químicos, físicos, ergonómicos y sicosociales. Los problemas más relevantes que afectan a los trabajadores son, procesos respiratorios, molestias en piel y ojos, así como problemas gastrointestinales. Las molestias mencionadas por los trabajadores son preocupantes, indican la presencia de problemas asociados con intoxicaciones agudas y crónicas por el manejo de productos agroquímicos.
- A pesar de tener varias opciones relacionadas con la aplicación de primeros auxilios, sin embargo la respuesta casi total de los trabajadores fue acudir al médico, demostrando el temor y el desconocimiento que tienen sobre el manejo de intoxicaciones. Los encuestados responden que son necesarias una guía de prevención de riesgos laborales, un programa de capacitación y un consultorio médico.

- La mayoría de investigaciones sobre riesgos laborales en empresas florícolas están encaminadas a los riesgos químicos, pero los resultados de la presente investigación señalan que los riesgos psicosociales son importantes. Los resultados permitieron plantear la intervención a través de la prevención en riesgos psicosociales en respuesta a los resultados de esta investigación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al administrador y personal directivo de la florícola Queen Roses, capacite a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales aprovechando que son trabajadores relativamente jóvenes y con buen nivel de escolaridad.
- Los trabajadores de las áreas de cultivo y pos cosecha deben recibir programas de prevención de intoxicación por fungicidas y prevención de lesiones físicas, así como uso de medidas de protección.
- La capacitación sobre riesgos laborales principalmente psicosociales debe ser constante, buscar estrategias para asegurar que se apliquen las medidas que garanticen espacios lúdicos, actividades de encuentro y familiaridad entre los trabajadores, así como proporcionar herramientas que el trabajador pueda aplicar para disminuir el estrés.
- El coste/beneficio de programas de promoción de la salud mental y prevención de trastornos psicológicos en el trabajo debe incluir mejoras en el entorno del trabajador, gestión de estrés y tratamiento psicológico. Una guía de prevención de problemas psicosociales aplicables a los trabajadores de esta empresa garantiza un mejor nivel de salud y productividad.

Bibliografía

- Almeida, N., Castiel, L., & Afres, J. (2009). Riesgos Conceptos Básicos de la Epidemiología. *Artículo Científico*. Sao Paulo Brasil: Universidad de Sao Paulo.
- Alvarez Heredia, F., & Faizal Geagea, E. (2012). *Riesgos laborales. Cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Colombia: Ediciones de la U.
- Álvarez, F., & Faizal, E. (2012). *Riesgos laborales. Cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Colombia: Ediciones de la U.
- Álvarez, Víctor. (13 de 08 de 2011). *Protocolo de Vigilancia y Control de Intoxicaciones por Plaguicidas*. Obtenido de Vigilancia y Control en Salud Pública:
https://www.minsalud.gov.co/comunicadosPrensa/Documents/INTOXICACION_POR_PLAGUICIDAS.pdf
- Andalucía, U. (2009). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Departamento de Asistencia Técnica*. España.
- Asamblea Nacional*. (2015). Quito: Ediciones Legales.
- Briceño, M., & Godoy, F. (2012). *Riesgos laborales un nuevos desafío para la gerencia*.
- CAN. (2004). *Decision 584, sustitución de la decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil: CAN.
- CITE. (2011). *Diccionario Manual de la Lengua Española*. España: IAROUSSE.
- CITE. (2011). *Diccionario Manual de la Lengua Española*. España: IAROUSSE EDITORIAL.
- Código del Trabajo*. (2012). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Asamblea Nacional, Comisión Legislativa y de Fiscalización, Registro oficial*, (pág. 247). Quito.
- Decreto, I. (2011). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Quito.
- Desarrollo, S. N. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito.
- Educación, M. d. (2011). *Ecuador Programa Plurinacional*. Quito.

- Eslendy, B. E. (2013). *Mejoramiento de Condiciones Laborales Referente a Seguridad y Salud en el Sector Florícola*. Quito: ESPE.
- FENACLE. (2011). *Condiciones de Trabajo y Derechos Laborales, en la Floricultura Ecuatoriana*. Quito.
- Francisco Toledo, C. C. (2014). *Manual de Inteligencia Emocional Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Murcia: Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia CROEM.
- General, C. d. (2013). *Guía de Referencia Rápida, Intoxicación Aguda por Agroquímicos*.
- Guerrero, P., Sánchez, O., & Cañedo, A. (2010). *Vigilancia de la Salud en el Trabajador*. Cuba: ACIMED.
- Hernandez, P. A. (2014). *Ergonomía su aplicación en la Salud Ocupacional*. Cuba.
- IESS Social, I. E. (Mayo del 2014). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Quito.
- INEC. (Octubre 2014). *Metodología para la medición del Empleo en Ecuador*. Quito.
- Josefa, R. H. (2012). *Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral, Mejora de las Condiciones de Trabajo*. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México.
- Ley de Seguridad Social*. (2012). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Líderes. (2015). *El 2015 es un Año de ajustes para el Sector Floricultor ecuatoriano*. Quito.
- Luis Daniel Ortega, C. M. (2014). *Uso y Manejo de Plaguicidas en Invernaderos de la Región Norte de Puebla México*. México.
- Martínez, H. (2009). *Introducción a las Ciencias Sociales*. México: Cengage Learning.
- Mercurio, D. e. (Abril del 2013). *Siniestralidad Laboral es alta en Ecuador*.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*. España.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (MARZO DEL 2014). *Reglamento para la Relación de Trabajo Florícola*. *REGISTRO OFICIAL número 214 del 28 de marzo número 0062*. Quito.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, G. d. (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. España.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2013). Manual del Modelo de Atención Integral de Salud _ Mais., (pág. 209). Quito Ecuador.
- Montoya R., M., Restrepo M., F., & Moreno T., N. (2014). Impacto del manejo de agroquímicos. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 1-11.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). *Riesgos laborales un nuevos desafío para la gerencia*.
- Munch Galindo, L. (2009). *Fundamentos de Administratación*. México: Trillas.
- Munch, L. (2010). *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson.
- Naomar de Almeida Filho, L. D. (2009). Riesgos Conceptos Basicos de la Epidemiologia. *Articulo Cientifico*. Sao Paulo Brasil: Universidad de Sao Paulo.
- OIT, O. I. (2010- 2015). Departamento de Política y Empleo.
- Pedro R, G. M. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Peru.
- Pineda, L. (22 de 07 de 2014). *Metodología investigación*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/lgonzalespineda/metodologia-investigacion-37224786>
- PREVENCIONAR.COM. (2015). Ranking de los Paises Latinoamericanos con mayor porcentaje de Violencia Psicologica Laboral.
- Pullas, E. A. (2014). Vistazo a un Pais; sector floricola.
- SESO, S. E. (2013). Division de Consultoriaen seguridad Salud Ocupacional y Gestion Ambiental. Quito.
- SIPAE, M. d. (2011). Agroindustria y Soberania Alimentaria. Quito.
- Social, I. E. (Noviembre del 2011). Resolución c.d.390, Reglamento del Seguro General de riesgos del trabajo. Quito.
- STANDBY. (2013). Guía de Prevenció9n de Riesgos Psicosociales, Analisis y Detección, Gestión y Superación.

- Toledo, F., Castillo, C., & Martínez, S. (2014). Manual de Inteligencia Emocional Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Murcia: Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia CROEM.
- Treresa, Q. M. (2011). Aspectos bioéticos en el Control y aplicación de Plaguicidas en Chile. Chile.
- Vasco, O. G. (2015). Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vasco, O. G. (2015). Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- VASQUEZ, U. E. (2014). El Liderazgo en los Servicios de Enfermería como instrumento de Gestión en el Sistema de Salud Pública del Ecuador. *Revista de Ciencia y Tecnología e Innovación. ISSN.*
- Xavier Irastorza, D. E. (2013). Estimación del Coste de los Accidentes y Problemas de Salud relacionados con el Trabajo. *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.* Luxemburgo.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA.

5.1. Título.

Guía de Prevención de riesgos psicosociales en la empresa florícola Queen Roses.

5.2. Justificación.

Esta guía tiene como objetivo informar a empresarios y trabajadores de los riesgos existentes en la empresa florícola sobre las posibles medidas preventivas a aplicar para que sea una herramienta de intervención eficaz de consulta e información práctica, para afrontar las mejoras de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores.

5.2.1. El Modelo de Atención Integral de Salud Familiar Comunitario e Intercultural– MAIS – FCI.

El modelo de salud integral define así: “Es el conjunto de estrategias, normas, procedimientos, herramientas y recursos que al complementarse, organiza el Sistema Nacional de Salud para responder a las necesidades de salud de las personas, las familias y la comunidad – el entorno, permitiendo la integralidad en los niveles de atención en la red de salud”. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013).

La misma fuente además indica lo siguiente: “En cuanto al perfil epidemiológico, el país está experimentando un giro de las causas de mortalidad hacia los problemas crónicos degenerativos, la emergencia de las entidades infecciosas y la presencia de riesgos que favorecen el incremento de las lesiones accidentales, intencionales, los trastornos mentales y emocionales y los vinculados al deterioro ambiental”.

La salud mental y los riesgos ambientales son en la actualidad condiciones y problemas que deben suscitar la atención prioritaria del sector salud. Tal es así que la violencia hacia la mujer, el maltrato infantil y los suicidios consumados constituyen problemas de salud pública por la alta frecuencia en que se producen y las graves consecuencias que generan a nivel individual, familiar y social.” (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013).

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) como lo establece la Norma OHSAS 18001 al igual que el Modelo Ecuador del SART (Resolución 333 y 390 del IESS) , es un esquema administrativo de prevención de riesgos laborales el cual debe incluir la definición de responsabilidades y estructura de la organización, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos y recursos para desarrollar, implantar, alcanzar, revisar y mantener la política de prevención de riesgos laborales de la organización.

Como refuerzo a las anteriores aseveraciones se indica que: “Las estadísticas de siniestralidad laboral reflejan una mayor prevalencia de los accidentes de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Esta circunstancia se debe a una menor concienciación sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, al mayor desconocimiento de las disposiciones legales que les son exigibles, así como a la menor disponibilidad de recursos humanos y materiales. Por todo ello, teniendo en cuenta el elevado número de PYMES que configura nuestro tejido empresarial, deben incluirse como una prioridad en los programas de actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo. “ (España, 2015 - 2020).

5.2.2. Plan Nacional del Buen Vivir.

El Buen Vivir como Plan Nacional, se convierte en la línea rectora de la planificación misma que corrige las improvisaciones las cuales traen consigo gasto de recursos económicos innecesarios, esta importante herramienta le permite al Ecuador como País.

En este contexto se analizan los objetivos que tienen relación con riesgos laborales, de los 12 Objetivos Nacionales que se impulsan con sus respectivas Políticas y lineamientos estratégicos, se tomó el Objetivo 3 para fines de la investigación, que se refiere a Mejorar la Calidad de Vida de la Población y habla de la Salud, sus enfoques y el Objetivo número 9, donde se garantiza el trabajo digno en todas sus formas.

Sobre el mejoramiento de calidad de vida de la población se indica lo siguiente:

“Mejorar la calidad de vida de la población es un reto muy amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos seis años y medio, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social”

Se aborda la Salud desde una mirada intersectorial, que busca la promoción de la salud mediante la prevención, para mejorar la calidad de vida mediante una buena práctica de la salud, la universalización de la salud, los hábitos alimenticios, la salud sexual y reproductiva y el ejercicio físico para erradicar el sedentarismo, disminuir la morbilidad y la mortalidad de los ecuatorianos.

Además este objetivo coincide con la posibilidad de tener un empleo o llamado también trabajo que por iniciativa de un empresario ecuatoriano a través de la empresa florícola se fomenta esta oportunidad especialmente para las mujeres y de personal que presta servicio con mano de obra no calificada, lo que les permite recibir una remuneración para solventar las necesidades diarias. (Desarrollo, 2013).

5.2.3. Factores de Riesgo y Trastornos en los Trabajadores.

"La inteligencia emocional implica la habilidad de percibir, valorar y expresar las emociones de forma precisa; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando éstos contribuyen al pensamiento; la habilidad de entender la

emoción y el saber emocional; y la habilidad de regular las emociones para fomentar el crecimiento emocional e intelectual”. (Francisco Toledo, 2014)

Este aporte de literatura en el cual se refiere a la prevención de riesgos laborales cuál es su relevancia y que impacto en la salud y sus consecuencias producen en las organizaciones, hace referencia a dos momentos; en el primer momento hace una breve aproximación a los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral. En un segundo momento, la atención se centra en el estudio de la inteligencia emocional, sobre el complejo mundo de las emociones y como su aplicación beneficia en la prevención de los riesgos laborales.

Si consideramos los lineamientos propuestos en los objetivos del plan del buen vivir, es nuestro deber como agentes de salud procurar para este grupo humano, los trabajadores de las empresas agrícolas que están expuestos a varios riesgos laborales pero en el caso del grupo de investigación es su situación emocional una preocupación resulta que a través de esta guía será abordada.

Los lineamientos propuestos en los objetivos del Plan del Buen Vivir, es deber como agentes de salud realizar investigaciones, en torno al grupo de trabajadores florícolas, porque tienen alto riesgo laboral, y es su situación emocional una preocupación no resuelta.

Factores de riesgo psicosocial

“Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden causar los riesgos psicosociales. Existen diversas clasificaciones sobre cuáles pueden ser estos factores de riesgo, de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente, ya que existen varios enfoques teóricos con distintos contenidos.”(Francisco Toledo, 2014).

Según el mencionado autor el 28% de los trabajadores europeos afirmaron estar

expuestos a riesgos psicosociales, mismos que afectaban su bienestar mental. Otra investigación realizada por el Instituto de Seguridad e higiene en el trabajo y de acuerdo a la VII encuesta Nacional en el año 2011, en España, sobre condiciones de trabajo a 8.892 trabajadores ocupados, luego de contestar el cuestionario se reflejó estar expuestos a contaminantes físicos, factores psicosociales en organización con el tiempo de trabajo.

Otro analista relevante, Martínez Losa, menciona que existe en los trabajadores trastornos con el sueño, problemas de salud musculo esqueléticos, 3.5% de los hombres y el 6.5% de las mujeres mencionan sentir tristeza y depresión; a la vez que señala que las Empresas no solo pueden ser causa de situaciones de estrés, sino que también sufren consecuencias como, los accidentes laborales, la violencia laboral, el acoso laboral, la rotación y el desgaste profesional.

Trastornos Músculo Esqueléticos.

Este puede ser un trastorno muy común en la población trabajadora, son consecuencia a las actividades prolongadas en una misma posición y acciones de trabajo repetitivas y posturas forzadas. (España, 2015 - 2020).

Así también: “La exposición a sustancias peligrosas en el lugar de trabajo puede producir, entre otras patologías, enfermedades respiratorias, alteraciones en la función reproductiva, irritaciones en la piel y en los ojos e incluso cáncer laboral. La gravedad de las enfermedades producidas por agentes cancerígenos, y la dificultad para detectarlas, requiere una mejora de los mecanismos de detección y prevención.” (España, 2015 - 2020).

Trabajadores Vulnerables y Colectivos Específicos.

“Variables como la edad y la temporalidad de la contratación impactan de manera específica en la siniestralidad. En particular, los cambios en el mercado laboral y la organización del trabajo han flexibilizado el tiempo de trabajo y las

condiciones de estabilidad de los trabajadores más jóvenes, lo que repercute en peores indicadores de seguridad y bienestar físico y mental. Los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto de trabajadores, situación que se ha producido durante años sucesivos y en distintas situaciones económicas. La población laboral de mayor edad, a pesar de la experiencia acumulada, puede ser más vulnerable a determinados riesgos, en gran parte influida por los cambios fisiológicos de la edad y el efecto de las enfermedades crónicas. Los trabajadores de edad avanzada son los que sufren accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media.” (España, 2015 - 2020)

Factores Organizativos y Psicosociales.

“Las cambiantes condiciones económicas y sociales de nuestra sociedad repercuten en una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos vinculados al modo en que se organiza el trabajo en las empresas y a las relaciones laborales, frente a los que es necesario actuar. Factores como el nivel de atención requerido para el desarrollo de una actividad, el ritmo y carga de trabajo, la comunicación ineficaz o la monotonía de la tarea, entre otros, pueden contribuir a desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.” (España, 2015 - 2020)

También se debe agregar sobre los hábitos: “Determinados hábitos de vida pueden poner en riesgo la seguridad y salud del propio trabajador y la de terceros. Es preciso el desarrollo de políticas públicas que incidan en el bienestar de la población en general, y que fomenten hábitos de vida saludables y preventivos, tanto laborales como extra laborales.” (España, 2015 - 2020).

De otra parte la educación y formación del individuo forma parte de una salud integral que disminuiría la situación de riesgo laboral: “La integración de la seguridad y salud en el trabajo en la educación es una necesidad prioritaria para consolidar una auténtica cultura preventiva. Es necesario tomar conciencia de que

la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en las etapas anteriores, en particular en el sistema educativo. Asimismo, para garantizar una adecuada aplicación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, es importante avanzar en la mejora de la calidad de la formación, fomentando la actualización y adecuación de los programas y contenidos formativos a la realidad del entorno laboral.” (España, 2015 - 2020).

Enfermedades Profesionales.

La prevención de las enfermedades profesionales es uno de los ámbitos sobre los que se debe trabajar de manera más intensa, especialmente en los sectores y actividades con mayores índices de incidencia. Para ello resulta imprescindible promover el estudio y la investigación de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo, identificando mejor los agentes causantes, sus efectos y las medidas de prevención. La mejora del intercambio de información y de la coordinación entre los profesionales de la salud, tanto del sistema público sanitario como de los servicios de prevención, ha de servir para favorecer la detección precoz de las patologías profesionales y, en consecuencia, actuar de manera más rápida y eficiente. (España, 2015 - 2020).

5.3. Vigilancia de la Salud y Mejor Rendimiento en el Trabajo.

Se ha motivado importantes desarrollos normativos orientados a mejorar la calidad y eficacia de la vigilancia de la salud y de las especialidades de medicina y enfermería del trabajo. Sigue siendo primordial avanzar en esta dirección, contando con la colaboración de todos los agentes implicados en velar por la salud de los trabajadores, tanto en la actualización, promoción y difusión de guías y protocolos de vigilancia específica de la salud, como en el desarrollo de cuantas actuaciones faciliten la buena práctica de esta actividad preventiva. Complementariamente, el fomento de la cultura de la salud y de los hábitos saludables en las empresas, y en la sociedad en general. (España, 2015 - 2020).

5.3.1. Liderazgo Empresarial y Participación de los Trabajadores.

Resulta necesario fomentar el compromiso y la capacitación de los empresarios para gestionar eficazmente la seguridad y salud, así como asegurar una participación activa de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo y en la toma de decisiones en esta materia. La participación activa de los trabajadores no debe limitarse a ejercer su derecho a la consulta e información, sino que debe avanzarse hacia una completa colaboración con el empresario y hacer de la prevención de riesgos laborales una tarea común. (España, 2015 - 2020)

5.3.2. Varios Aspectos Acerca de las Emociones.

A continuación se destacan varios aspectos sobre las emociones y la situación laboral: “Una emoción es un proceso que se activa cuando el organismo detecta algún peligro, amenaza o desequilibrio con el fin de poner en marcha los recursos a su alcance para controlar la situación, las demandas no son estáticas sino que van cambiando en función de las demandas del entorno.

Siete Respuestas Universales Frente a las Emociones:

Tabla N° 3 Siete Respuestas Universales Frente a las Emociones

EMOCIONES	IRA	Provoca contracción de los músculos, aceleración cardíaca y segregación de adrenalina. Nos prepara para luchar y defender lo que poseemos.
	MIEDO	Nos advierte de la presencia de una amenaza, que puede ser superior a nuestras fuerzas. Hace que nos escondamos inmediatamente o salgamos huyendo.
	ASCO	Protege nuestra salud, por ejemplo de venenos o posibles alimentos en mal estado.
	ALEGRIA	Nos atrae hacia aquello necesario para la supervivencia de la especie: comida, sexo, descanso...
	TRISTEZA	Nos advierte que hemos perdido algo importante y expresa a los DEMAS QUE NECESITAMOS DE SU AYUDA

	SORPRESA	Hace que nos detengamos ante un estímulo inesperado para poder calibrar mejor nuestra respuesta.
	DESPRECIO	Emoción social, que indica qué normas de convivencia son censurables.

Fuente: Adaptada del Instituto de Neurociencia de la Universidad Autónoma de Barcelona (2010)

Adaptada del Manual de Inteligencia Emocional España 2014

5.4. Rentabilidad de los Programas de Bienestar y Salud.

Según Toledo 2014, el coste / beneficio de diferentes programas de promoción de la salud mental y de prevención de trastornos psicológicos en el trabajo, que incluyen mejoras en el entorno de trabajo, gestión del estrés y tratamiento psicológico. Los resultados (obtenidos en varios países europeos) indican que por cada euro invertido se obtiene un beneficio neto de 13,62 euros en tan sólo un año. (Francisco Toledo, 2014).

La rentabilidad y beneficios a través de la intervención en la salud mental y la prevención de trastornos psicológicos:

Tabla N° 4 Prevención de Trastornos Psicológicos

Para las personas	A nivel organizacional	Cuenta de resultados
<ul style="list-style-type: none"> •Disminución del estrés y la ansiedad •Potenciación de la toma de decisiones •Mayor regulación emocional •Actitud laboral positiva •Mayor nivel de auto-motivación •Aumento de la eficacia personal 	<ul style="list-style-type: none"> •Empresa más saludable •Mejora del clima laboral •Disminución de los conflictos •Estimulación de la innovación •Mejor afrontamiento de la incertidumbre •Mayor apertura a los cambios •Mejora en las relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> •Fidelización de las personas •Disminución del absentismo •Potenciación del liderazgo compartido •Fortalecimiento de los equipos de procesos •Mayor implicación de las personas

Fuente: Adaptada del Manual de inteligencia Emocional España 2014

Después de conocer el modo en que se propagan las emociones positivas en el entorno laboral, en el cuadro siguiente se proponen unas sencillas estrategias para aumentar de forma significativa las emociones positivas, y así prevenir los

obstáculos de las emociones negativas. Estas estrategias deben fomentarse desde la propia organización y ser adoptadas por todos los miembros. En este sentido, resulta indiscutible el papel de la formación en competencia emocional, que facilitará la adopción de estas medidas y favorecerá un clima laboral saludable, propio de una organización responsable.

5.5. Estrategias para Aumentar las Emociones Positivas en el Trabajo.

Tabla N° 5 Estrategias para Aumentar las Emociones Positivas en el Trabajo

ÁMBITO	ESTRATEGIA
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicarnos amablemente y con claridad ❖ Aprender de los fallos y realizar críticas constructivas ❖ Practicar el sentido del humor ❖ Cooperar ❖ Aprender a reforzar a los compañeros
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fomentar el buen clima laboral ❖ Condiciones ergonómicas del entorno de trabajo ❖ Adaptar el puesto de trabajo a la persona
Estado físico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Humanizar el espacio ❖ Cuidar la salud física y psicológica ❖ Alimentación saludable ❖ Practicar ejercicio físico
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar destrezas ❖ Lograr éxito y reconocimiento en el trabajo ❖ Trabajar por el logro del equipo
Experiencias de recuperación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Descansar, relajarse y disfrutar de vacaciones ❖ Higiene del sueño ❖ Actividades de ocio ❖ Practicar el optimismo
Bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desarrollar competencias emocionales ❖ Cuidar la autoestima

Fuente: Adaptada del Manual de inteligencia Emocional España 2014

5.6. Competencias Personales y Sociales Relacionados con el Trabajo.

Tabla N° 6 Competencias Personales y Sociales Relacionados con el Trabajo

	Autorregulación Control de nuestros estados, impulsos y recursos Internos	Motivación Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.
Conciencia emocional: Reconoce las propias emociones y sus efectos	Autocontrol: Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.	Motivación de Logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
Valoración adecuada de uno mismo: conocer las propias fortalezas y debilidades	Confiabilidad: Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad.	Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización.
	Integridad: Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.	Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
	Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios	Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
	Innovación: Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.	

Fuente: Goleman (1999)

Adaptada del Manual de inteligencia Emocional España, 2014.

Las competencias sociales se relacionan con los demás, así: dentro de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas, la comprensión de los demás para tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarse activamente por las cosas que les preocupan.

La orientación hacia el servicio como: Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes y la conciencia política relacionada con la capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.

Además debe tenerse presente las habilidades sociales y la capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, que tiene presente la correcta comunicación, el liderazgo propositivo, la resolución de conflictos, la cooperación, colaboración y correcto trabajo en equipo.

5.7. Aspectos Legales Acerca de los Riesgos de Trabajo.

La propuesta alternativa que consiste en el diseño, impresión y socialización de la guía para la prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa florícola Queen Roses, se justifica por las siguientes razones:

1.- Acerca de la prevención de riesgos del trabajo el IESS en su parte pertinente indica:

Art. 50.- Cumplimiento de Normas.- Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, convenios y tratados internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo. (IESS Social, Mayo del 2014).

Art. 51.- Sistema de Gestión.- Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema:

Gestión Administrativa: a1) Política; a2) Organización; a3) Planificación; a4) Integración – Implantación.

También en capítulo I, sobre el seguro de riesgos del trabajo, se indica lo siguiente:

Art. 1.- Naturaleza.- De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado.

Art. 3.- Principios de la Acción Preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Eliminación y control de riesgos en su origen;
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

Art. 5.- Clasificación de Prestaciones.- Las prestaciones económicas y asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, así como los servicios de prevención de riesgos, serán otorgados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la siguiente forma

c) Los servicios de prevención:

Se refieren al estudio, análisis, evaluación y control de los riesgos del trabajo, así como a la asesoría y divulgación de los métodos y normas técnico científicas de Seguridad y Salud en el Trabajo; se otorgarán por intermedio de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus unidades a nivel nacional.(IESS Social, Mayo del 2014).

Art. 6.- Accidente de Trabajo.- Para efectos de este reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También se considera accidente de trabajo, el que sufiere el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique. (IESS Social, Mayo del 2014).

Art. 7.- Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Son las afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad. (IESS Social, Mayo del 2014).

5.8. Objetivos.

- a) Diseñar una guía de prevención de riesgos psicosociales dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa florícola Queen Roses.

- b) Socializar la guía en mención con todos los trabajadores de la empresa, para mejorar la capacitación del talento humano.

5.9. Implementación de los Talleres de Formación Capacitación.

Taller N° 1:

Tema:

El Estrés laboral como riesgo de la salud.

Objetivo: Socializar, a los trabajadores el impacto positivo o negativo de las siete respuestas universales a las emociones y su incidencia en la salud y calidad de vida.

Tabla N° 7 Taller No 1

Problema Priorizado	Actividad	Tiempo	Recursos	Participantes	Evaluación
El estrés como resultado del trabajo laboral en la empresa florícola Queen Roses	Propiciar un ambiente favorable mediante la técnica participativa: el correo	2 horas	Recursos audiovisuales Computadora Proyector Papel Bolígrafos Cámara fotográfica Talento humanos	Promotora Grupo de trabajadores Equipo de apoyo Administrador de la empresa	Mediantes preguntas estructuradas directas al final de cada taller
	Capacitar sobre las afectaciones en la salud causadas por el estrés mediante la presentación de diapositivas				
	Enfatizar sobre el impacto de las siete respuestas Universales a las Emociones mediante la participación activa de los asistentes.				
	Estimular a los asistentes para la participación en un próximo encuentro mediante la técnica participativa: palabras claves.				

Taller N° 2

Tema:

Beneficios de intervención de salud mental para los trabajadores.

Objetivo: propiciar conductas saludables en los trabajadores de la empresa para lograr una adecuada salud mental.

Tabla N° 8 Taller N° 2

Problema priorizado	Actividad	Tiempo	Recursos	Participantes	Evaluación
El estrés como resultado del trabajo laboral en la empresa florícola Queen Roses	Propiciar un ambiente favorable mediante la lectura: el saco de pluma (anexo)	2 horas	Recursos audiovisual es Computadora Proyector Papel Bolígrafos Cámara fotográfica Talento humanos	Promotora Grupo de trabajadores Equipo de apoyo Administrador de la empresa	Mediantes preguntas directas al final de cada taller
	Charla educativa sobre el mejoramiento del clima laboral.				
	Accesibilidad y conocimiento del tema disminuirá la ansiedad y el estrés.				
	Estimular a los asistentes para la participación en un próximo encuentro mediante la técnica participativa: el pueblo necesita				

Taller N° 3

Tema:

Estrategias para aumentar las emociones positivas en los trabajadores en la empresa.

Objetivo: desarrollar las destrezas sobre el manejo de las emociones positivas en los trabajadores para disminuir los riesgos psicosociales.

Tabla N° 9 Taller N° 3

Problema priorizado	Actividad	Tiempo	Recursos	Participantes	Evaluación
El estrés como resultado del trabajo laboral en la empresa florícola Queen Roses	Propiciar un ambiente favorable mediante presentación de ideas y aspiraciones.	2 horas	Recursos audiovisuales Computadora Proyector Papel Bolígrafos Cámara fotográfica Talento humanos	Promotora Grupo de trabajadores Equipo de apoyo Administrador de la empresa	Mediante preguntas directas al final de cada taller
	Capacitar sobre las afectaciones en la salud causadas por el estrés mediante la presentación de diapositivas				
	Incrementar la productividad mediante el desarrollo de destrezas, mismas que ayudarán a lograr éxito y reconocimiento en el trabajo				
	Estimular a los asistentes para la participación en un próximo encuentro mediante la técnica participativa: la historia				

Taller N° 4

Tema:

¿Cómo disminuir los riesgos ergonómicos en los trabajadores?

Objetivo: compartir conocimientos sobre la función de la ergonomía en el desarrollo de las actividades del trabajo para prevenir lesiones musculoesqueléticas.

Tabla N° 10 Taller N° 4

Problema priorizado	Actividad	Tiempo	Recursos	Participantes	Evaluación
La moderada incidencia de problemas músculo-esqueléticos presentado por lo trabajadores de la empresa.	Propiciar un ambiente favorable mediante técnicas de relajación.	2 horas	Recursos audiovisuales Computadora Proyector Papel Bolígrafos Cámara fotográfica Talento humanos	Promotora Grupo de trabajadores Equipo de apoyo Administrador de la empresa	Mediantes preguntas directas al final de cada taller
	Capacitar sobre el buen uso de la mecánica corporal para disminuir los signos y síntomas musculoesqueléticos				
	Proyección de un video sobre el buen uso de la mecánica corporal.				
	Estimular a los asistentes para la participación en un próximo encuentro mediante la técnica participativa: la carta.				

Taller N° 5

Tema:

La gripe como efecto negativo de los cambios de temperatura ambiental, la los cuales están expuestos en el trabajo.

Objetivo: incorporar las medidas de prevención mediante el uso de ropa adecuada para equilibrar los cambios bruscos de temperatura ambiental.

Tabla N° 11 Taller N° 5

Problema priorizado	Actividad	Tiempo	Recursos	Participantes	Evaluación
Según el diagnóstico realizado se evidencia un número elevado de personas que desarrollan síndrome gripal	Propiciar un ambiente favorable mediante dinámica dirigida.	2 horas	Recursos audiovisuales Computadora Proyector Papel Bolígrafos Cámara fotográfica Talento humanos	Promotora Grupo de trabajadores Equipo de apoyo Administrador de la empresa	Mediantes preguntas directas al final de cada taller
	Mediante la presentación de diapositivas educar sobre las medidas preventivas de como contrarrestar el síndrome gripal				
	Capacitar sobre el uso adecuado de prendas de vestir para contrarrestar los cambios bruscos de temperatura				
	Estimular a los asistentes para la participación en un próximo encuentro mediante la lectura: el tren de la vida				

ANEXOS

**Anexo N° 1 Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa florícola
QUEEN ROSES**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO**

MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa florícola QUEEN ROSES, con la finalidad de obtener información para ser usada únicamente, como diagnóstico, en el diseño de una guía para la prevención y manejo de riesgos laborales en los trabajadores de la Empresa.

A continuación sírvase poner una “X” donde considere conveniente, y, por favor conteste todas las preguntas y proposiciones.

1.- ¿Qué edad tiene?

- a) 18 a 25 años ()
- b) 25 a 35 años ()
- c) 35 a 45 años ()
- d) 45 a 55 años ()
- e) Más de 55 años ()

2.- Identifique su género:

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

3.- Auto identifique su étnica:

- a) Blanca ()
- b) Negra ()
- c) Indígena ()
- d) Mestiza. ()

4.- Nivel de escolaridad que usted tiene:

- a) Primaria ()
- b) Secundaria ()
- c) Superior ()
- d) Ninguno ()

5.- Tiempo trabaja en la empresa:

- a) Menos de 6 meses ()
- b) De seis meses a 1 año ()
- c) De 1 a 3 años ()
- d) Más de tres años ()

6.- Sus relaciones interpersonales en su área de trabajo son:

- a) Buenas ()
- b) Malas ()
- c) Regulares ()

7.- Área de trabajo:

- a) Cultivo ()
- b) Pos cosecha ()
- c) Riego ()
- d) Administrativo ()

8.- ¿Cuál es la actividad que usted realiza frecuentemente?

- a) Sembrío ()
- b) Cultivo ()
- c) Fumigación ()
- d) Cosecha ()

9.- ¿Cuál de estos factores de riesgo considera usted que puedan existir en su trabajo?

- a) Psicológicos ()
- b) Químicos ()
- c) Biológicos ()
- d) Físicos ()
- e) Todos ()
- f) No Sabe ()

10.- ¿Cuáles son las molestias de salud que Ud. ha presentado en su trabajo?

- a) Dolor de estómago ()
- b) Dolor de cabeza ()
- c) Manchas en la piel ()
- d) Falta de apetito ()
- e) Estrés ()
- f) Vómito y diarrea ()
- g) Gripe ()
- h) Dolor de espalda ()
- i) Ojos enrojecidos y con lagrimeo ()
- j) Otros.....

11.- Es adecuada la seguridad que la Empresa dispone:

- a) SI ()
- b) NO ()

12.- ¿Ud. conoce las precauciones y riesgos relacionados con los productos químicos con los que trabaja?

- a) SI ()
- b) NO ()

13.- ¿Conoce cuáles son los síntomas de intoxicación por fungicidas?

- a) Respiratorios ()
- b) Gastrointestinales ()
- c) Urinarios ()
- d) De la piel y los ojos ()
- e) No sabe ()

14.- Ud. sabe cuáles son los cuidados inmediatos en caso de intoxicación por químicos?

- a) Auto medicarse ()
- b) Buscar atención médica ()
- c) No tomar en cuenta ()

15.- Usted utiliza prendas de protección, como mascarilla, guantes, botas, ropa impermeable, para las diferentes actividades en las que usted trabaja en el área de cultivo?

- a) SI ()
- b) NO ()

16.- ¿Qué prenda de protección utiliza con frecuencia?

- a) Mascarilla ()
- b) Guantes ()
- c) Botas ()
- d) Ropa impermeable ()
- e) Todas ()
- f) Ninguna ()

17.- ¿Con qué frecuencia utiliza estas prendas de protección?

- a) Siempre ()
- b) Rara vez ()
- c) Nunca ()

18.- ¿Usted recibe capacitación en cuanto a la prevención de riesgos laborales?

a) SI ()

b) NO ()

19.- ¿Cuántas capacitaciones ha recibido usted?

a) De una a dos ()

b) De tres a cinco ()

c) Más de cinco ()

20.- ¿Considera usted que es importante la prevención de los riesgos laborales?

a) SI ()

b) NO ()

21.- ¿Estaría dispuesto a recibir capacitación sobre riesgos laborales y prevención de problemas de salud relacionados con su actividad laboral?

a) SI ()

b) NO ()

22.-De los siguientes enunciados, cuáles considera, son los mecanismos para mejorar la atención de salud y la prevención de enfermedades?

a) Guía de prevención de riesgos laborales ()

b) Charlas educativas. ()

c) Consultorio médico ()

d) Todos los anteriores ()

e) Ninguno ()

Comentarios y/o sugerencias:

.....
.....

Gracias por la Información.

FECHA: Febrero del 2015

Anexo N° 2 Entrevista dirigida al propietario de la empresa florícola QUEEN ROSES

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL PROPIETARIO DE LA FLORÍCOLA
QUEEN ROSES**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

Entrevista dirigida al propietario de la empresa florícola QUEEN ROSES, con la finalidad de obtener información para ser usada únicamente, como diagnóstico, en el diseño de una guía para la prevención y manejo de riesgos laborales en los trabajadores de la Empresa.

A continuación sírvase contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántos años se encuentra la empresa en el mercado?
2. ¿Cuántos trabajadores tiene la florícola?
3. ¿La empresa cuenta con un consultorio de atención médica?
4. ¿Dispone de un reglamento interno?
5. ¿Existe un organigrama estructural que permita definir las funciones de los trabajadores?
6. ¿La empresa dispone de un manual de desempeño de los trabajadores?
7. ¿Cómo se encuentran las vías de acceso para llegar a la florícola?
8. ¿Cuántos litros de agua de riego tiene concesionada la florícola?
9. ¿Qué tipo de rosas produce en la florícola?

Anexo N° 3 Rectificación de Tema de Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución N° 001-073 CEAACES -2013-13

INSTITUTO DE POSTGRADO

H. CONSEJO DIRECTIVO

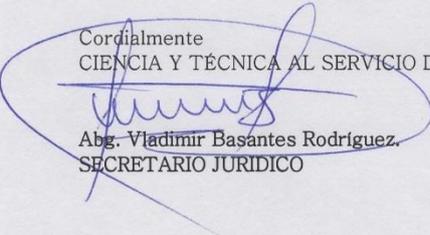


Oficio 116 H.C.D.P.
Ibarra, 06 de abril de 2015.

Magister
Rosa López
DOCENTE UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
De mi consideración:

El Honorable Consejo Directivo del Instituto de Postgrado de la Universidad Técnica del Norte, en sesión ordinaria realizada el 30 de marzo de 2015, conoció oficio s/n suscrito por usted y la maestrante Laura Mafla, sobre la autorización para poder modificar el tema de investigación argumentando que la palabra "modelo de gestión de atención integral" implica mayor campo de aplicación, este organismo luego del análisis correspondiente, considera que el tema conserva su mismo espíritu de investigación por tal razón no se considera otro tema de investigación y amparados en el Art. 50 literal i) del estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte. **RESUELVE:** Aprobar la modificación del tema de investigación "Modelo de atención integral de salud para los trabajadores de las empresas florícolas de la ciudad del Ángel" en tal razón el tema quedará de la siguiente manera: "Prevención de riesgos laborales en los trabajadores de una empresa florícola de la ciudad del Ángel".

Cordialmente
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO


Abg. Vladimir Basantes Rodríguez,
SECRETARIO JURIDICO



Av. 17 de Julio s-21 y José María Córdova
Ciudadela Universitaria Barrio El Olivo
Teléfono: (06) 2997800, Casilla 199
www.utn.edu.ec
Ibarra-Ecuador

Anexo N° 4 Fotografías de la Florícola Queen Roses

Vista panorámica de la Empresa



Manejo de señales de prevención



Área de clasificación de las rosas (post cosecha)



Área de empacado



Rosas listas para el embarque



Día de la aplicación de las encuestas a trabajadores



Trabajadoras del área del post cosecha contestando el cuestionario



Trabajadores en el comedor de la empresa

