



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**FACULTAD DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD  
OCUPACIONAL**

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO DE MAGISTER  
EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

FACTOR PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL Y SU INCIDENCIA  
PATOLOGICA EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR FLORÍCOLA  
DEL CARCHI

AUTOR: Dra. Flores Caicedo Jessica Geovanna

TUTOR: Cortez Andrade Gabriel Eduardo PhD.

ASESOR: Carranco Madrid Soraya del Pilar PhD.

IBARRA – ECUADOR

2023

## **APROBACIÓN DEL TUTOR DE TITULACIÓN**

Yo: Gabriel Cortez Andrade PhD. Tutor asignado de la tesis del maestrante: Flores Caicedo Jessica Geovanna del Programa de Maestría en HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, apruebo el ingreso de la Tesis, con fecha: 22 septiembre 2023 cuyo tema es: **Factor psicosocial de origen laboral y su incidencia patológica en el proceso de producción en el sector florícola del Carchi**, y su línea de investigación es: Bienestar y salud en la comunidad.

Ibarra, 22 de Septiembre de 2023

Atentamente.

**TUTOR:**

Gabriel Cortez Andrade



**Firma:**

**No. CI: 1713721957**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	0400978516		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Flores Caicedo Jessica Geovanna		
<b>DIRECCIÓN:</b>	El Ángel-Carchi		
<b>EMAIL:</b>	jgfloresc@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	062977296	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0991445783

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	Factor psicosocial de origen laboral y su incidencia patológica en el proceso de producción en el sector florícola del Carchi.
<b>AUTOR (ES):</b>	Jessica Geovanna Flores Caicedo
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	04 de octubre de 2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Magister en Higiene y Salud Ocupacional
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	Cortez Andrade Gabriel Eduardo

#### 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) 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 (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) 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 04 días del mes de octubre de 2023

**EL AUTOR:**

Jessica Geovanna Flores Caicedo

## DEDICATORIA

*El presente trabajo lo dedico a mis Hijos: Danny Andrés, Bárbara Geovanna y a mi Esposo Danny Andrés, seres sublimes de mi vida, quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento. Ellos son los que con su amor me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.*

*Jessica Geovanna Flores Caicedo.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco a la Universidad Técnica del Norte, por abrirme las puertas de su seno científico, para poder estudiar mi carrera; así como también a mi Tutor de Tesis: Dr. Gabriel Eduardo Cortez Andrade por la dedicación, apoyo y paciencia, por el respeto a mis sugerencias e ideas, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia anhelada, como también a mi asesora: Dra. Soraya del Pilar Carranco Madrid, gracias por su guía y todas sus indicaciones; a los diferentes docentes que me brindaron la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, haberme tenido la paciencia para guiarme durante todo el proceso académico.*

*Como también agradezco a las Empresas Latina Farms Cía. Ltda. y Jardín del Norte-Jardinor, por concederme la oportunidad de cumplir un reto en mi campo profesional y personal.*

*Jessica Geovanna Flores Caicedo.*

# ÍNDICE GENERAL

<b>APROBACIÓN DEL TUTOR DE TITULACIÓN</b> .....	II
<b>AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE</b> .....	III
<b>DEDICATORIA</b> .....	IV
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	V
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	VI
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	X
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	XII
<b>ÍNDICE DE ECUACIONES</b> .....	XII
<b>RESUMEN</b> .....	XIII
<b>ABSTRACT</b> .....	XIV
<b>CAPÍTULO I.</b> .....	1
<b>1.1 INTRODUCCIÓN.</b> .....	1
<b>CAPÍTULO II.</b> .....	7
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.</b> .....	7
<b>2.1. Planteamiento del problema.</b> .....	7
<b>2.2. Pregunta de investigación.</b> .....	12
<b>2.3. Justificación.</b> .....	12
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.</b> .....	16
<b>3.1. Marco teórico.</b> .....	16
<b>3.1.1. Sector florícola.</b> .....	16
<b>3.1.2. Proceso productivo en el sector florícola.</b> .....	16
<b>3.1.2.1. Cultivo.</b> .....	17
<b>3.1.2.2. Postcosecha.</b> .....	17
<b>3.1.2.4. Procesos administrativos.</b> .....	19
<b>3.1.3. Riesgo psicosocial.</b> .....	20
<b>3.1.4. Trastornos psicosociales.</b> .....	21
<b>3.1.5. Factores psicosociales laborales.</b> .....	24
<b>3.1.6. Factores psicosociales de riesgo.</b> .....	24
<b>3.1.7. Riesgos psicosociales.</b> .....	25
<b>3.1.8. Importancia de los factores psicosociales.</b> .....	25
<b>3.2. Marco conceptual.</b> .....	26

<b>3.3. Marco normativo.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3.1. Acuerdo OIT. ....</b>	<b>29</b>
<b>3.3.2. Acuerdo CAN. ....</b>	<b>31</b>
<b>3.3.3. Reglamentos CAN. ....</b>	<b>31</b>
<b>3.3.4. Decreto Ejecutivo 2393. ....</b>	<b>36</b>
<b>3.3.5. Resolución IESS CD. 513.....</b>	<b>40</b>
<b>3.3.6. Guía para la implementación del programa de riesgo psicosocial. ....</b>	<b>42</b>
<b>3.3.7. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA. ....</b>	<b>46</b>
<b>4.1. Objetivos. ....</b>	<b>46</b>
<b>4.1.1. Objetivo general.....</b>	<b>46</b>
<b>4.1.2. Objetivos específicos. ....</b>	<b>46</b>
<b>4.2. Hipótesis.....</b>	<b>47</b>
<b>4.3. Tipo de investigación.....</b>	<b>47</b>
<b>4.3.1. Línea de investigación. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.3.1.1. Área de estudio. ....</b>	<b>47</b>
<b>4.3.1.2. Enfoque de la investigación.....</b>	<b>48</b>
<b>4.3.1.3. Variable dependiente.....</b>	<b>48</b>
<b>4.3.1.4. Variable independiente.....</b>	<b>48</b>
<b>4.4. Materiales y métodos. ....</b>	<b>48</b>
<b>4.4.1. Métodos de evaluación.....</b>	<b>48</b>
<b>4.4.2. Población y muestra. ....</b>	<b>49</b>
<b>4.4.2.1. Alcance, población, objeto y usuarios.....</b>	<b>49</b>
<b>4.4.2.2. Cálculo de la muestra. ....</b>	<b>50</b>
<b>4.4.3. Datos generales de la población.....</b>	<b>50</b>
<b>4.5. Criterios. ....</b>	<b>51</b>
<b>4.5.1. Criterios de inclusión. ....</b>	<b>51</b>
<b>4.5.2. Criterios de exclusión.....</b>	<b>51</b>
<b>4.6. Aplicación de la metodología.....</b>	<b>52</b>
<b>4.6.1. Empresa Jardines del Norte (JN).....</b>	<b>52</b>
<b>4.6.1.1. Grupo de estudio a intervenir. ....</b>	<b>52</b>
<b>4.6.1.2. Género de trabajadores en JN.....</b>	<b>52</b>
<b>4.6.1.3. Estado civil trabajadores JN.....</b>	<b>53</b>
<b>4.6.1.4. Nivel de escolaridad en JN. ....</b>	<b>53</b>

4.6.1.5.	Promedio de edad en JN. ....	54
4.6.1.6.	Cargos y puestos de trabajo JN. ....	55
4.6.1.7.	Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo JN.....	55
4.6.2.	Empresa Latina Farms (LF). ....	56
4.6.2.1.	Grupo de estudio a intervenir .....	56
4.6.2.2.	Género de trabajadores en LF .....	57
4.6.2.3.	Estado civil trabajadores LF .....	57
4.6.2.4.	Nivel de escolaridad en LF.....	58
4.6.2.5.	Promedio de edad en LF. ....	59
4.6.2.6.	Cargos y puestos de trabajo LF. ....	59
4.6.2.7.	Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo LF.....	60
4.7.	Fases del estudio. ....	61
4.7.1.	Fase 1: Delimitación del problema .....	61
4.7.2.	Fase 2: Delimitación de la población. ....	62
4.7.3.	Fase 3: Verificación de la muestra.....	62
4.7.4.	Fase 4: Aplicación del instrumento.....	62
4.7.4.1.	Conformación del equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	63
4.7.4.2.	Equipo técnico. ....	63
4.7.4.3.	Preparar, difundir y socializar información con todo el personal.....	63
4.7.4.4.	Aplicación del cuestionario. ....	63
4.7.5.	Fase 5: discusión y resultados.....	65
4.8.1.	Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo Ecuador. ....	66
4.8.2.	Características del cuestionario.....	66
4.8.3.	Diseño del cuestionario. ....	66
4.8.4.	Validez y fiabilidad del cuestionario .....	70
4.9.	Consideraciones éticas. ....	73
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS</b> .....		<b>75</b>
5.1.	Antecedentes diagnósticos. ....	75
5.1.1.	Resultados de las dimensiones de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019. 75	
5.1.2.	Resultados evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020 .....	78
5.1.3.	Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial en el año 2021. ....	81
5.2.	Aplicación de la herramienta metodológica (MDT).....	84
5.2.1.	Resultados. ....	84

5.2.1.1.	Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN.	84
5.2.1.2.	Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para LF.	86
5.3.	Comparativa de resultados entre las empresas JN y LF.	89
5.4.	Comparativa de resultados entre años.	90
5.4.1.	Empresa JN.	90
5.4.1.1.	Análisis de resultados para la empresa JN.	93
5.4.2.	Empresa LF.	94
5.4.2.2.	Análisis de resultados para la empresa LF.	97
5.5.	Identificación de los riesgos psicosociales.	98
5.5.1.	Empresa JN.	98
5.1.1.	Empresa LF.	102
5.6.	Puestos de trabajo más afectados por los riesgos psicosociales.	107
5.7.	Rendimiento de los trabajadores	109
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</b>		112
6.1.	Conclusiones.	112
6.2.	Recomendaciones.	113
<b>CAPÍTULO VII. BIBLIOGRAFÍA</b>		115
7.1.	Bibliografía	115
7.2.	Anexos.	119
7.2.1.	Cuestionario del Ministerio de Trabajo.	119
7.2.2.	Plan de acción para la florícola JN.	125
7.2.3.	Plan de acción para la florícola LF.	133
7.2.4.	Fotos institucionales.	141
7.2.5.	Ubicación institucional (Google Maps).	142
7.2.6.	Organigramas institucionales.	143
7.2.7.	Imágenes de la evaluación realizada	144

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Elementos del proceso de producción de una empresa florícola.....	18
<b>Tabla 2.</b> Elementos del proceso de producción de una empresa florícola.....	19
<b>Tabla 3.</b> Tabla de consecuencias de factores de riesgo psicosocial.....	23
<b>Tabla 4.</b> Género de trabajadores en JN.....	52
<b>Tabla 5.</b> Estado civil de trabajadores de JN.....	53
<b>Tabla 6.</b> Nivel de escolaridad en JN.....	54
<b>Tabla 7.</b> Promedio de edad en JN.....	54
<b>Tabla 8.</b> Cargos y puestos de trabajo JN.....	55
<b>Tabla 9.</b> Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo JN.....	56
<b>Tabla 10.</b> Género de trabajadores en LF.....	57
<b>Tabla 11.</b> Estado civil trabajadores LF.....	58
<b>Tabla 12.</b> Nivel de escolaridad en LF.....	58
<b>Tabla 13.</b> Promedio de edad en LF.....	59
<b>Tabla 14.</b> Cargos y puestos de trabajo LF.....	60
<b>Tabla 15.</b> Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo LF.....	61
<b>Tabla 16.</b> Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	67
<b>Tabla 17.</b> Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	68
<b>Tabla 18.</b> Nivel de riesgo por dimensión.....	69
<b>Tabla 19.</b> Nivel de riesgo general.....	70
<b>Tabla 20.</b> Datos generales de la muestra.....	71
<b>Tabla 21.</b> Tabla de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019.....	76
<b>Tabla 22.</b> Tabla global de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019.....	76
<b>Tabla 23.</b> Evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020.....	79
<b>Tabla 24.</b> Resultado global de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020.....	80
<b>Tabla 25.</b> Evaluación de riesgo psicosocial en el año 2021.....	82
<b>Tabla 26.</b> Evaluación global de riesgo psicosocial en el año 2021.....	83
<b>Tabla 27.</b> Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN.....	85
<b>Tabla 28.</b> Resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN.....	85
<b>Tabla 29.</b> Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para LF.....	87
<b>Tabla 30.</b> Resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para LF.....	88

<b>Tabla 31.</b> Comparativa entre resultados de riesgos psicosociales entre la empresa JN y la empresa LF. ....	89
<b>Tabla 32.</b> Comparativa de riesgos de la empresa JN por año. ....	91
<b>Tabla 33.</b> Comparativa de riesgos de la empresa LF por año. ....	95

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Organigrama estandarizado de las florícolas JN y LF. ....	20
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de evaluación de riesgo psicosocial por dimensión .....	78
<b>Figura 3.</b> Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión en el 2020.....	81
<b>Figura 4.</b> Gráfico de resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN. ....	86
<b>Figura 5.</b> Gráfico de resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para FL. ....	88
<b>Figura 6.</b> Balance del rendimiento del trabajador. ....	110
<b>Figura 7.</b> Balance del rendimiento del trabajador. ....	111

## ÍNDICE DE ECUACIONES

<b>Ecuación 1.</b> Ecuación para el cálculo del tamaño de muestra .....	50
---	----

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar, estudiar y analizar los factores de riesgo psicosocial de origen laboral y conocer la incidencia que estos tienen sobre el proceso de producción en el sector florícola, específicamente en la provincia del Carchi, sector Carlizamá, se ha propuesto este tema de investigación debido a que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de las tareas encomendadas, e incluso el entorno o ambiente laboral, de esta forma se busca evidenciar una relación de afectación a la salud y el desempeño. **Objetivo:** Como objetivo se propuso el determinar los factores psicosociales producidos en las actividades laborales y su relación con la incidencia patológica en el proceso de producción en el sector florícola de Carchi, además de identificar y diagnosticar los factores de riesgo psicosocial para así poder desarrollar un plan de acción que permita la disminución de la prevalencia de los factores psicosociales en el proceso productivo. **Metodología:** La metodología que se utilizó fue investigación cuantitativa, prospectiva, longitudinal y descriptiva se procedió con la herramienta de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo y la herramienta de tabulación de resultados. **Conclusión:** Se lograron identificar los factores de riesgo psicosocial mediante el análisis de los resultados de las evaluaciones realizadas a los trabajadores entre los años 2019 al 2022, determinándose así que las dimensiones con ponderación más alta de percepción de riesgos por parte del trabajador son: margen de acción y control, recuperación, acoso laboral, y condiciones de trabajo, estos resultados permitieron conocer además las áreas de trabajo más afectadas que son el área de cultivo y postcosecha esto debido a que los trabajadores mencionan que son áreas donde en determinadas temporadas del año existe un incremento tanto en la jornada laboral como en el esfuerzo físico.

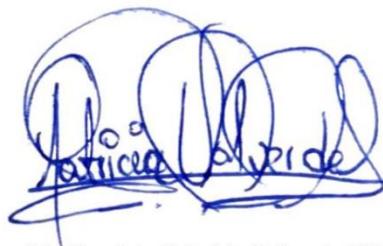
**Palabras clave:** Factores psicosociales, Florícola, Evaluación de Riesgo, Riesgo Psicosocial, Plan de acción.

## ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine, study, and analyze psychosocial risk factors of occupational origin, as well as to understand their impact on the production process in the floriculture sector, specifically in the province of Carchi, Carlizamá sector. This research topic was chosen because psychosocial factors are conditions present in work-related situations, including the organization of work, job type, task performance, and even the work environment. The objective is to demonstrate the relationship between these factors and their effects on health and performance. **Objective:** The objective of this study is to determine the psychosocial factors present in work activities and their relationship with pathological incidence in the floriculture production process in Carchi. Additionally, the aim is to identify and diagnose psychosocial risk factors in order to develop an action plan that reduces the prevalence of psychosocial factors in the production process. **Methodology:** The methodology used in this study was quantitative, prospective, longitudinal, and descriptive. The assessment tool for psychosocial risks provided by the Ministry of Labor and a results tabulation tool were used. **Conclusion:** By analyzing the results of the evaluations conducted on workers between 2019 and 2022, psychosocial risk factors were identified. The dimensions with the highest perceived risk by the workers were: scope of action and control, recovery, workplace harassment, and working conditions. Furthermore, it was found that the most affected areas of work were cultivation and post-harvest, as workers mentioned that these areas experience an increase in both working hours and physical effort during certain seasons of the year.

**Keywords:** Psychosocial factors, Floriculture, Risk assessment, Psychosocial risk, Action plan.

I hereby certify that the above is accurate and reliable translation of the original document from Spanish into English Language.



Lic. Patricia Gabriela Valverde Pillajo  
Licenciada en Ciencias de la Educación  
Especialización Inglés  
Reg. 1015-09-891325

REVIEWED  
Lic. Patricia Valverde  
ENGLISH TEACHER

# CAPÍTULO I.

## 1.1 INTRODUCCIÓN.

La presente investigación determinó los factores de riesgo psicosocial que intervienen y se presentan en el proceso productivo del sector florícola. Así como también, los efectos sobre la salud y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras.

En esta investigación se realizó el estudio de la evaluación de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo que se realiza en el proceso productivo de empresas florícolas JARDINOR (JN) y LATINA FARMS (LF) de esta forma se busca evidenciar una relación de afectación a la salud y el desempeño (Chiang Vega et al., 2013).

Por consiguiente, así como indican diferentes autores como: (Sarsosa-Prowesk & Charria-Ortiz, 2018) se determina la presencia de síntomas físicos como: problemas y enfermedades cardiovasculares, dolor de espalda, trastornos musculoesqueléticos, problemas respiratorios, problemas gastrointestinales, bajo rendimiento y ausentismo laboral. Además, autores como: (Leka & Jain, 2018) concluyen que las malas condiciones psicosociales de trabajo se relacionan con un incremento de conductas de salud perjudiciales, con un posible efecto directo o indirecto sobre el desarrollo o agravamiento en la salud psicológica como es la presencia de cefaleas, desánimo, baja energía, tristeza, confusión, cambios radicales de humor, comportamiento antisocial y demás signos y síntomas descritos en (Morrison, 2015).

Se puede referir que el exceso de trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos es una fuente frecuente de diversos problemas como es el síndrome de burnout que descrito brevemente se define como un agotamiento físico y mental que afecta directamente a la personalidad y autoestima del trabajador (Barron, 2004). Es así que, la sobrecarga cuantitativa es el exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo y la sobrecarga cualitativa hace referencia a las excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador causando fatiga, cansancio excesivo, alteración en el carácter entre otros efectos que pueden llegar a ser considerados trastornos o patologías en los trabajadores, además el componente

físico se ve alterado y puede posibilitar el apareamiento dermatitis, túnel carpiano, lumbalgias, e incluso enfermedades cardiovasculares.

En las empresas florícolas JN y LF se han presentado sucesos que deben ser considerados y evaluados de forma inmediata, tales como: ausentismo en los puestos de trabajo, bajo rendimiento, tensión laboral, conflictos internos entre trabajadores entre otros. Cada uno de estos efectos, se encuentran presentes en los colaboradores de estas empresas afectando así directamente al proceso productivo, debido a esto, es necesario evaluar las causas presentes que generan esta afectación en estos entornos.

Así también autores como Chimbo (2022) realizó un estudio dentro del ámbito de la seguridad y salud ocupacional en una productora y exportadora de flores(Chimbo et al., 2022), mediante la utilización cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales del Ministerio de Trabajo (MDT) del Ecuador a 70 trabajadores de la ciudad de Riobamba, en el cual se encontró que existe riesgo en las dimensiones de recuperación (61%); acoso laboral (59%) y doble presencia (53%) en referencia a las líneas de evaluación del MDT.

Además, Terán (2019), determina evaluar cada uno de los factores del entorno laboral que puedan afectar negativamente al bienestar físico y mental de los trabajadores. De esta forma, realizó su investigación de riesgos en una empresa florícola, ubicada en el sector de Tabacundo - Ecuador, tomando como muestra del estudio a 72 hombres y mujeres que allí trabajan. Mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales procedente del Ministerio de Trabajo del Ecuador, se logró recopilar los principales datos con respecto al nivel de riesgo psicosocial (bajo, medio o alto) presente por dimensión, gracias a esta metodología se llega a concluir que las dos dimensiones laborales con más alto porcentaje de riesgo medio son: carga y ritmo de trabajo y margen de acción y control, sobre todo en áreas como cultivo y postcosecha en donde se requiere la realización de actividad física demandante. (Terán Cajas, 2019)

Otras investigaciones, también asocian a los factores de riesgo psicosocial con el consumo de drogas (alcohol, tabaco y otras sustancias psicotrópicas) y de igual forma autores como (Gómez Caspi, 2017) concluyen que los efectos negativos de este tipo de escenarios no sólo afectan al colaborador, sino que pueden desarrollar un daño al ámbito

laboral, afectando negativamente tanto a las relaciones interpersonales como en el rendimiento del trabajador y la productividad del mismo.

Con lo expuesto anteriormente se abordó una etapa final, en donde la evaluación y ponderación de los 9 factores de riesgo psicosocial identificados con los trastornos de la salud mental, físico y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras dentro del proceso productivo de comercialización de rosas de exportación es vital para la generación de metodologías y planes de acción en función a este riesgo.

Como se indican en la NTP 926 “Factores psicosociales: metodología de evaluación” (Pérez Bilbao & Martín Daza), (1999) los factores psicosociales, son:

**Tiempo de trabajo (TT):** Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

**Autonomía (AU):** Se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

**Carga de trabajo (CT):** Es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

**Demandas psicológicas (DP):** se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

**Variedad/contenido (VC):** Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

**Participación/Supervisión (PS):** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

**Interés por el trabajador/Compensación (ITC):** El 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. Estas cuestiones, se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

**Desempeño de rol (DR):** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales: la claridad de rol, el conflicto de rol, y la sobrecarga de rol.

**Relaciones y apoyo social (RAS):** El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

Cada uno de estos factores, representan un reto para la seguridad y salud en el trabajo ya que estos se ven reflejados en altos índices de ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización entre otros de los trabajadores pertenecientes a diferentes ámbitos laborales (Daza & Bilbao, 1999).

El bienestar, la calidad de vida y la salud laboral dependen de las particularidades ambientales, culturales y el entorno en donde se desarrolla el trabajo, debido a esto, es una prioridad generar un análisis descriptivo a partir del diagnóstico de diferentes efectos en la salud de los trabajadores presentes en las florícolas JN y LF priorizando la evaluación de cada uno de los 9 factores psicosociales con la finalidad de realizar una investigación integral que garantice el bienestar de cada uno de los trabajadores de estas organizaciones.

Los riesgos psicosociales siempre, han estado presentes en cada uno de los procesos productivos de diversas organizaciones tanto de servicio como de producción. Sin embargo, existen variaciones en la percepción de los mismos, debido a los cambios sociales, las nuevas metodologías de trabajo, los cambios ocupacionales y el cambio de las relaciones profesionales favoreciendo para el crecimiento de este tipo de riesgos, hasta el punto de considerarlo un problema grave dentro de las organizaciones por la afectación que se presentan al momento de la consecución de los objetivos.

Al ser un tema de relevancia, actualidad y con influencia en la salud de las organizaciones, las autoridades de las florícolas en estudio, llevan un promedio de 10 a 12 años realizando este tipo de actividades productivas en el Sector Carchi – Carlizamá a una altura de 3000 metros sobre el nivel del mar, con un total general de 20 hectáreas de producción florícola. Las empresas JN y LF, se caracterizan porque desde su fundación, garantizaron el manejo de calidad de sus productos iniciando con 5 variedades de rosas de exportación en el año 2012 y en la actualidad contando con más de 50 variedades. Además, en sus inicios contaban con un total de 3 bloques entre ambas considerando una hectárea de producción por bloque y hoy contando con más de 20 bloques entre estas grandes empresas. Es necesario recalcar que, en sus comienzos los colaboradores de estas empresas no pasaban a ser 10 personas, en la actualidad podemos observar un aproximado de 300 entre ambas evidenciando el crecimiento positivo de estas. Esto da apertura para llevar a cabo el presente estudio con el afán de clarificar, cuáles son los factores psicosociales que se encuentran generando una afectación negativa en sus colaboradores, así como sus causas y consecuencias en el desempeño de la empresa.

El bienestar de cada uno de los trabajadores, tanto operativos como administrativos, es esencial y de vital importancia para la alta gerencia de cada una de estas empresas florícolas, así mismo, el velar por las garantías del personal siendo este el principal recurso para que cada uno de los procesos productivos se realicen de forma adecuada, además el precautelar el cuidado de cada uno de los elementos de que intervienen en el proceso comercial de las empresas. Por lo cual, esta investigación se genera con la finalidad de que cada uno de los colaboradores directos de JN y LF puedan desarrollar sus actividades laborales con un ambiente de trabajo óptimo que permita el crecimiento laboral de manera integral y esto sea reflejado en cada uno de los procesos productivos y económicos de las organizaciones.

Es necesario también comprender que las exigencias del mercado, la competitividad en la floricultura y la necesidad de bajar el costo de producción debido a la crisis mundial y a la caída de los precios y las ventas, de la flor ecuatoriana han determinado que el nivel de exigencia sea alto, pese a que el sector florícola en el país se ha desarrollado técnicamente de forma acelerada y administrativamente de manera empírica de tal forma que el personal de dichas empresas se ve afectado de forma directa por riesgos psicosociales y estos a su vez presentan consecuencias patológicas en dichos procesos productivos.

Es por esto que, se ha evidenciado que en el sector florícola, los problemas de sobrecarga laboral o estrés laboral, son causados o agravados por una serie de factores ocupacionales que inciden directamente en los factores psicosociales como las actividades que implican sobreesfuerzo, sobrecarga de trabajo, demostrando además que hay factores no ocupacionales, tales como peso, talla, sexo, edad, desarrollo muscular, estado de salud, características genéticas, adiestramiento, aptitud física para la ejecución de tareas específicas, acondicionamiento físico, adecuación de ropas, calzados y otros efectos personales llevados por el trabajador y también otros como como las temperaturas extremas, el ruido, la humedad, la iluminación, la organización del trabajo, que contribuyen para que existan diversas patologías en el proceso productivo de las empresas como enfermedades crónicas , los desórdenes por traumas acumulativos (DTA), enfermedades cardiovasculares, enfermedades de salud mental entre otras (Becerra-Ostos et al., 2020).

Los análisis y discusión de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, estarán compuestos por gráficos, tablas y análisis e interpretación de los mismos, la verificación de la hipótesis y su validación se realizará mediante el análisis de tendencias, medias y normales de toda la información recabada en el proceso de investigación.

## CAPÍTULO II.

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Cada una de las diferentes etapas de la investigación buscó efectivizar que se genere una intervención integral desde el proceso de verificación inicial hasta la presentación de resultados. Para esto, se plantean 5 etapas que permitirán cumplir este objetivo, inicialmente se efectuara el proceso de verificación antes mencionado que permite la verificación del contexto en función al planteamiento del problema, situación demográfica aportando así a la realización y aplicación de distintas herramientas que generarán productos aplicables a las organizaciones a evaluar.

Además, es necesario poder identificar las diversas fases que comprenden este trabajo de investigación, cada una de estas requerirá la generación de productos que viabilicen la continuidad de la investigación, y esto garantiza que sea establecido un modelo de trazabilidad hasta la conclusión del trabajo de investigación.

#### 2.1. Planteamiento del problema.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2012).

Como se indican en la NTP 926 “Factores psicosociales: metodología de evaluación” (Daza & Bilbao, 1999) los factores de riesgo psicosocial y sus principales problemáticas son:

Tiempo de trabajo – (TT) – **Problemática:** Afectación en la vida social

Autonomía (AU) – **Problemática:** Problemas de rendimiento.

Carga de trabajo (CT) – **Problemática:** Estrés, ansiedad

Demandas psicológicas (DP) – **Problemática:** Depresión.

Variedad/contenido (VC) – **Problemática:** Desinterés, rechazo y falta de compromiso laboral.

Participación/Supervisión (PS) – **Problemática:** Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control

Interés por el trabajador/Compensación (ITC) – **Problemática:** Inconformidad,

Desempeño de rol (DR) – **Problemática:** Conflicto de rol.

Relaciones y apoyo social (RAS) – **Problemática:** Aislamiento social.

Cada uno de estos factores, representan un reto para la seguridad y salud en el trabajo ya que estos se ven reflejados en altos índices de ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización entre otros de los trabajadores pertenecientes a diferentes ámbitos laborales (Daza & Bilbao, 1999).

Un análisis de 40 artículos titulado como: Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, realizado por los autores: (Velandia et al., 2019), en su investigación denominada: Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Utilizando artículos de diversos países de Latinoamérica y Europa, Colombia (47.5%), Argentina (1.0%), Venezuela (0.25%), Perú, (0.25%), Chile (1.0 %), España (12.5%), Ecuador (0.25%), México (0.75%) y Uruguay (0.25%) determinando que los factores de riesgo psicosociales se han convertido en el mayor problema de ausentismo laboral en las organizaciones de índole privado o público, ceñido a esto, la implementación de métodos de evaluación de Riesgos Psicosociales (RPS) en las empresas de algunos sectores comerciales consideran innecesaria la aplicación de instrumentos de detección de los factores psicosociales (Velandia et al., 2019).

En el sector florícola, los riesgos de carácter psicosocial aparecen a razón de cuestiones como la sobrecarga de trabajo determinada por exhaustivas cargas, ritmos y largas jornadas laborales incidiendo directamente en el esfuerzo físico y mental de cada trabajador (Maldonado Jaramillo, 2018). La realización de tareas exhaustivas o peligrosas por los materiales y maquinarias con las que el personal operativo trabaja, y cada uno de las labores diarias bajo su responsabilidad causa pesadas cargas mentales de forma constante y permanente. Además, en el personal administrativo, los altos niveles de exigencia y carga horaria pueden generar problemas y trastornos asociados al estrés y la

depresión laboral incidiendo de igual forma patológicamente en los procesos productivos de las organizaciones.

Al analizar la investigación realizada por Villacís L. en Tabacundo se determinó que el estrés laboral en el área administrativa se ve reflejado en sintomatología como: problemas gastrointestinales, problemas de sueño, agotamiento, ansiedad, e insatisfacción laboral, durante la época de pico de producción y comercialización en las temporadas de San Valentín, Día de las Madres, y Navidad. (Villacís Loyola, 2015).

Además, en el análisis que realizaron (Berrazueta & Xavier, 2020), en base a 8 Dimensiones:

Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo.

Dimensión 2. Desarrollo de Competencias,

Dimensión 3. Liderazgo,

Dimensión 4. Margen de Acción y Control,

Dimensión 5. Organización del Trabajo,

Dimensión 6. Recuperación,

Dimensión 7. Soporte y Apoyo,

Dimensión 8. Otros Puntos Importantes,

Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio,

Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral,

Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual,

Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo,

Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo,

Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar),

Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional,

Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida),

En la investigación de Evaluación de riesgo psicosocial de (Limaico Berrazueta, 2020), mediante el uso de una herramienta validada por el Ministerio del Trabajo a 100 personas que realizan actividades operativas de una florícola de la provincia de Cotopaxi, determinaron que las dimensiones más afectadas en los trabajadores de la organización es la dimensión 6 que hace referencia a la Recuperación, que es el tiempo destinado para el descanso luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo y la dimensión 8.6 Doble Presencia que hace referencia a las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar, infiriendo así su relevancia en los factores psicosociales de riesgo.

Además, otra investigación realizada por (Terán Cajas, 2019) en la página 98 de su investigación mediante un estudio inductivo – deductivo de 72 trabajadores entre hombres y mujeres de las áreas de cultivo, postcosecha, fumigación, empaque y el área administrativa determinó que un 94% de los trabajadores están expuestos a un nivel de riesgo psicosocial bajo mientras un 6% de trabajadores sufren un nivel de riesgo psicosocial medio. Por esto, se sugiere necesario priorizar las dos dimensiones laborales con más alto porcentaje de riesgo medio como son: carga y ritmo de trabajo debido a la gran exigencia laboral y largas horas de trabajo, margen de acción y control, sobre todo en áreas como cultivo y postcosecha en donde se requiere la realización de actividad física demandante.

Cada una de las investigaciones citadas anteriormente llegan a una misma conclusión: es necesario el desarrollo y la implementación de un plan de acción que abarque de manera integral a cada uno de los 9 factores de riesgo psicosocial existentes en las empresas florícolas debido a que una vez analizado cada factor existente en las organizaciones el trabajo de intervención se volverá aún más efectivo e integral con las organizaciones (Cabascango Guaita, 2021).

En la Zona Norte, Provincia del Carchi, Sector Carlizamá existen varias empresas que tienen como actividad productiva la producción y comercialización de flores. Las más representativas por su número de trabajadores son LF y JN éstas florícolas dan

trabajo a un aproximado de 300 trabajadores cada uno de estos representa a una familia del sector.

El proceso productivo de una empresa dedicada a la exportación de rosas presenta una línea de producción estándar, de forma general podemos priorizar: cultivo, postcosecha, empaque y comercialización. El cultivo es uno de los pilares fundamentales en estas organizaciones debido a que es donde se inicia la actividad productiva y por esto conlleva una gran responsabilidad y exigencia a las personas que integran esta área.

Cada uno de los trabajadores tanto operativos como administrativos tiene actividades diarias que deben ser realizadas sin omisión. Es decir, existen temporadas como San Valentín, Día de la Madre incluso Navidad en donde la producción programada de las plantaciones se duplica y triplica. Por lo cual uno de los factores como carga y ritmo de trabajo presentan picos totalmente altos que afectan directamente a la jornada laboral de los trabajadores. Toda la producción cosechada debe ser procesada el mismo día que es ingresada a postcosecha esto implica que mientras no se termine el proceso total, los trabajadores tanto operativos como administrativos no pueden dejar sus puestos de trabajo.

Es así que, en los últimos tres años en las empresas JN y LF, han existido un alto nivel de ausentismo 45.67% del total de sus trabajadores en los últimos 3 años, al realizar una evaluación post laboral, de forma directa, los trabajadores refieren que su ausentismo es debido a fatiga por la exigencia laboral que existe en este sector de producción. De este total de ausentismos, se puede identificar que en LF existe un 87.59% de ausentismo mientras que en JN el ausentismo bordea el 12.41% debido a que LF presenta una producción 3 veces mayor a JN generando que la carga laboral sea más flexible.

Esto incide directamente al proceso productivo debido a que un trabajador promedio general al día un promedio de 20 bonches de exportación cada uno de estos bonches se lo valora en \$25 dólares americanos. Es decir, por cada día laborado en donde un trabajador se ausente de su puesto de trabajo representa una pérdida económica de \$ 500 dólares americanos, en función a cada día de ausentismo, esto repercute directamente a los ingresos económicos de las florícolas y de igual forma al resto de sus trabajadores. Los trabajadores conocen esta realidad, y cuando uno de sus compañeros no cumple con su responsabilidad durante la jornada laboral es necesario que sea cubierto y por esto la

responsabilidad recae sobre el personal operativo que cumple con su jornada laboral por lo cual su carga aumenta y su ritmo de trabajo es directamente proporcional.

Por consiguiente, es necesario considerar que el riesgo psicosocial es determinante en las relaciones laborales e interpersonales de cada uno de los trabajadores operativos y administrativos de estas plantaciones, este particular puede ser el factor que determina una serie de problemas tanto dentro de la empresa como también fuera de ella, repercutiendo no solamente de forma interna, sino también, externa. Una de las áreas que más podría afectarse producto de este riesgo, son las familias y claramente el entorno que rodea a cada uno de los colaboradores que están directamente vinculados el trabajo en estas empresas.

El realizar un adecuado análisis de estos factores de riesgo supondría una respuesta a futuro para cualquier empresa que prioriza la generación de un plan de acción para abarcar los problemas que presenten un mayor nivel de incidencia en los procesos productivos de las empresas. El Ministerio de Trabajo presta una herramienta para este tipo de análisis y evaluación permitiendo de esta forma profundizar de una forma inicial en los factores de riesgo psicosocial.

## **2.2. Pregunta de investigación.**

¿Qué factores psicosociales afectan a los trabajadores de las empresas florícolas JN y LF desarrollan mayor incidencia de afectación psicosocial en el proceso de producción de dichas empresas?

## **2.3. Justificación.**

Los factores psicosociales en la actualidad han mostrado una mayor relevancia tal como lo indica Astudillo (2014) en su investigación sobre factores psicosociales en el trabajo, determinó que los últimos estudios acerca de los 9 factores de riesgo psicosocial y sus secuelas, han evidenciado el crecimiento de afecciones de salud en la población y particularmente en la población trabajadora, en la cual la exposición a condiciones laborales excesivas alcanza cifras significativas que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública, y particularmente de salud ocupacional (Astudillo, 2014).

Uno de los sectores que más se ve afectado o en donde podemos encontrar un porcentaje relevante de afectación por este tipo de factores de riesgo en el ámbito psicosocial, son las florícolas debido a sus altos índices de calidad que demandan una exigencia mental y física alta, para poder realizar su actividad productiva de exportación y esto se liga directamente a la calidad, ritmo de trabajo elevado, desarrollo personal, relaciones personales, cultura organizacional entre otros elementos que se requiere para sus qué trabajadores logren cumplir con los requerimientos de los clientes dentro de cada una de las áreas del proceso productivo.

Bajo lo mencionado los 9 factores se enfrentan como problemática de la siguiente manera:

- La dimensión de carga y ritmo de trabajo será evaluados contrastados con tiempo de trabajo (TT) y carga de trabajo (CT), estos parámetros permiten verificar si el tiempo para ejecutar las tareas dentro del horario de las empresas (...) es el requerido o si se encuentra sobre la norma.
- Autonomía (AU) permitirá verificar si dentro de la estructura organizacional existe un adecuado desarrollo de competencias que se encuentran estructuradas en los perfiles de los puestos de trabajo, del mismo modo si la organización del trabajo tiene una armonía en el proceso productivo o si este más bien es reactivo a los procesos de demanda de actividades laborales.
- Las demandas Psicológicas (DP) se contrasta si la estabilidad laboral logra una disrupción en el proceso contractual y desarrolla inestabilidad emocional y falta de pertenencia del trabajador hacia la empresa.
- La variedad/contenido (VC) nos ayudará a verificar la autopercepción que tiene el trabajador de su salud en relación a sus actividades laborales o si esta por el contrario causan enfermedades psicosomáticas.
- La participación/supervisión (PS) se contrasta con el margen de acción y control y las condiciones de trabajo, esto puede demostrar las diferentes posiciones de jerarquía que pueden afectar al trabajador y llevarlo a tener un accidente de trabajo.

El interés por el trabajador/compensación (ITC) se enfrenta a la recuperación, verificando si los sistemas salariales y compensaciones empresariales ayudan al trabajador y si estos son percibidos como justos en base al trabajo realizado.

El desempeño de rol y el desarrollo de liderazgo no proveen del salario no material, percibido como salario emocional, si es necesario para el trabajador tener un plan de carrera y que su liderazgo sea apreciado o si por el contrario esto produce un malestar psicológico (Psychological discomfort).

Finalmente, el apoyo y las relaciones sociales (RAS) verificarán que tipos de redes de apoyos interna o externas necesitan los trabajadores en caso de conflictos laborales o el apareamiento de desórdenes psicosociales derivados del trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial no son más que condiciones de trabajo que pueden generar diversas afectaciones en la salud mental e incluso física de los trabajadores. En el sector florícola, como se mencionó anteriormente, podemos observar que los factores de riesgo psicosocial inciden tanto en el área operativa como administrativa, ya que, las diversas condiciones de trabajo producidas por cargas excesivas, tiempos incontrolables, desconsideración, trato injusto, futuro inseguro entre otras aportan para que los índices de riesgo aumenten.

El sector florícola genera empleo a más de mil familias en el sector Carlizamá – Carchi, es así que definimos que son una fuente importante en la economía del sector. Junto con esto, podemos evidenciar una clara presencia de factores de riesgo psicosocial debido a la gran exigencia y responsabilidad por precautelar la calidad del proceso productivo en cuestión, priorizando siempre la salud de todos y cada uno de los trabajadores tanto operativos como administrativos.

En términos muy generales, esta investigación es la clara respuesta a una necesidad tanto de carácter práctico como también con un énfasis social. Ya que claramente, el recurso más importante de cualquier empresa es el recurso humano, y es responsabilidad de la empresa manejar el ambiente laboral y el nivel de estrés para que las operaciones fluyan y evitar contratiempos (Rojas & Salvadó, 2018). El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera eficiente y poder alcanzar una productividad deseada, esto tanto en el área operativa como administrativa.

Es así que, cada una de las organizaciones que abren sus puertas para el desarrollo y generación de este estudio, cuentan con información histórica en cuanto a la evaluación psicosocial de su personal, esto permite garantizar un análisis integral y viable que garantiza generar una visión más amplia e integral, partiendo desde líneas bases ya existentes desde las mismas florícolas, además, buscando la aplicación actual de herramientas de evaluación de este tipo de factores de riesgo.

Un diagnóstico inicial se vuelve vital en este tipo de intervención, se puede ver que un porcentaje en ausentismos ocasionales y permanentes en los últimos tres años (2019-2021) es de más del 60%, esto incide directamente al proceso productivo y económico de las organizaciones, y así mismo al personal operativo y administrativo.

El análisis de los factores de riesgo psicosocial en el sector florícola Carlizamá – Carchi es de gran relevancia social, debido a que su finalidad es incentivar al sector florícola a incrementar sus esfuerzos por brindar una mayor calidad en el ambiente laboral en el cual se desenvuelven sus trabajadores a través de la distribución equitativa de carga horaria laboral, actividades a realizar, y esfuerzo físico moderado y manejable. Los resultados obtenidos aportaran al desarrollo de un plan de acción cuyo objetivo es el producir una disminución de los efectos perjudiciales presentados por diversos factores de riesgo psicosocial, logrando así también, garantizar la reproducibilidad del estudio generado.

## **CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.**

En el presente capítulo se detallan los conceptos clave y las características fundamentales de la investigación, se recopiló información del sector florícola y su importancia a nivel nacional e internacional, además de su proceso productivo para así poder dar paso al sector laboral florícola interno para poder detallar la importancia de los factores psicosociales que afectan a los trabajadores identificando los trastornos psicosociales más comunes dentro del área y con ello se recopiló información para poder establecer los riesgos psicosociales dentro del ambiente laboral florícola según la normativa que el Ministerio de Trabajo establece.

### **3.1. Marco teórico.**

#### **3.1.1. Sector florícola.**

Según la definición de la Real Academia de la Lengua Española (RAE ) es una actividad empresarial que en base a un conjunto de técnicas y conocimientos relativos al cultivo de flores realiza la actividad de sembrío, cultivo, explotación, comercialización de variedades de flores, en este sentido Ecuador se posiciona desde el año 2019 como el tercer mayor exportador de flores según los cálculos basados en los datos de UN Comtrade (sistema de recopilación de datos) de ITC statistics (por sus siglas en inglés International Trade Center, son las estadísticas del comercio para el desarrollo internacional de las empresas) a nivel del mundo con una participación del 10%. En primer lugar, encontrándose Holanda con casi el 50% y en segundo lugar Colombia con un total del 16% de exportaciones.

Según la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador (EXPOFLORES), en octubre de 2022, las exportaciones de flores alcanzaron USD 788 millones, esto significa un incremento del 3% en relación con el mismo periodo en 2021. Si se analiza únicamente octubre de 2022, las exportaciones llegaron a USD 78 millones, valor 5% menor en comparación con octubre de 2021.

#### **3.1.2. Proceso productivo en el sector florícola.**

El sector florícola presenta 4 principales áreas para su adecuado funcionamiento, las cuales son: cultivo, poscosecha, empaque y el proceso administrativo. Considerando

que los procesos en la floricultura están normados por Agro-calidad se puede estandarizar los elementos que componen estas empresas descritas en la tabla 1 y 2 que se encuentra a continuación.

#### **3.1.2.1. Cultivo.**

Acción o actividad de cultivar algo, en este caso flores. Es la base de las empresas florícolas, debido a que es el punto de partida para la producción de este tipo de productos. Es necesario que el personal que se encuentra en esta área de la empresa tenga conocimientos en cuanto a prácticas y manejo agrícola en cuanto a rosas, y de igual forma, sobre el control fitosanitario para que el nivel de calidad de la flor sea siempre el óptimo.

En esta etapa se lleva a cabo las siguientes actividades: preparación de la tierra, siembra de patrones y/o plantas, injertación de variedades, fumigación preventiva y/o curativa, fertilización, riego y cosecha.

#### **3.1.2.2. Postcosecha.**

En esta etapa se lleva a cabo las siguientes actividades: transporte de la flor en mallas hasta el cable vía, transporte del cable vía en el período comprendido entre la cosecha de las flores y el momento en que esta es vendida, hidratación de la flor, clasificación de la flor por tallo y botón, embonchado, igualada de tallos, deshojada de tallos, hidratación de bonches en tinas.

**Tabla 1.** Elementos del proceso de producción de una empresa florícola.

<b>PROCESO</b>	<b>N°</b>	<b>ELEMENTO</b>
<b>RECEPCIÓN DE MALLAS</b>	1	Recibir y registrar mallas completas e incompletas
	2	Sumergir mallas en tachos previamente preparados con producto
	3	Colocar en coches para su traslado
	4	Trasladar hacia piscinas previamente preparadas con producto
	5	Colocar las mallas en las piscinas según su variedad
	6	Colocar en el tacho de la mesa de deshoje
<b>DESHOJE Y CLASIFICACIÓN</b>	7	Abrir malla
	8	Deshojar tallos
	9	Revisar calidad y sacar pétalos
	10	Medir el tamaño de tallo
	11	Colocar en el árbol según su tamaño y piso
	12	Retirar rosas del árbol
<b>ARMADO DE BONCHES</b>	13	Trasladar a mesa de armado de bonches
	14	Colocar lámina corrugada en mesa
	15	Colocar rosas piso alto-bajo con separadores
	16	Ajustar
	17	Asegurar con grapas
	18	Colocar liga
	19	Colocar sticker de colores
	20	Colocar en banda transportadora
	21	Trasladar en banda transportadora bonche
	22	Retirar bonche de la banda transportadora
<b>CORTE DE TALLOS</b>	23	Registrar la mesa que realizó en pantalla
	24	Cortar los tallos según la medida
	25	Colocar en mesa final
	26	Inspeccionar que el deshoje y corte de tallos sea adecuado
	27	Sacar liga
<b>INSPECCIÓN DE POSIBLE REPROCESO</b>	28	Sacar hojas sobrantes que se encuentren entre los tallos
	29	Colocar liga
	30	Colocar capuchón según la variedad y tamaño y liga
	31	Registrar la variedad y tamaño en la pantalla para impresión de etiqueta
	32	Trasladar a mesa de control de calidad
	33	Colocar etiqueta
	34	Transportar bonches hacia gavetas según su tamaño y variedad
	35	Colocar bonches en gaveta correspondiente
	36	Levar cajas al área de empaque
	37	Verificar pedido

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

### 3.1.2.3. Empaque.

En esta etapa los tallos de las rosas, luego de pasar por el procesamiento antes señalado, son almacenados y empacados en frío para su posterior traslado al aeropuerto desde donde se procede a su despacho final. La cadena de frío está presente en todo el proceso logístico, cabe mencionar que la compañía cuenta con un camión con sistema de frío para el para el transporte de los tallos de rosas a la compañía de carga. La compañía también tiene invernaderos y cuartos fríos, infraestructura que ayuda a la plantación, crecimiento y conservación de las rosas.

**Tabla 2.** Elementos del proceso de producción de una empresa florícola.

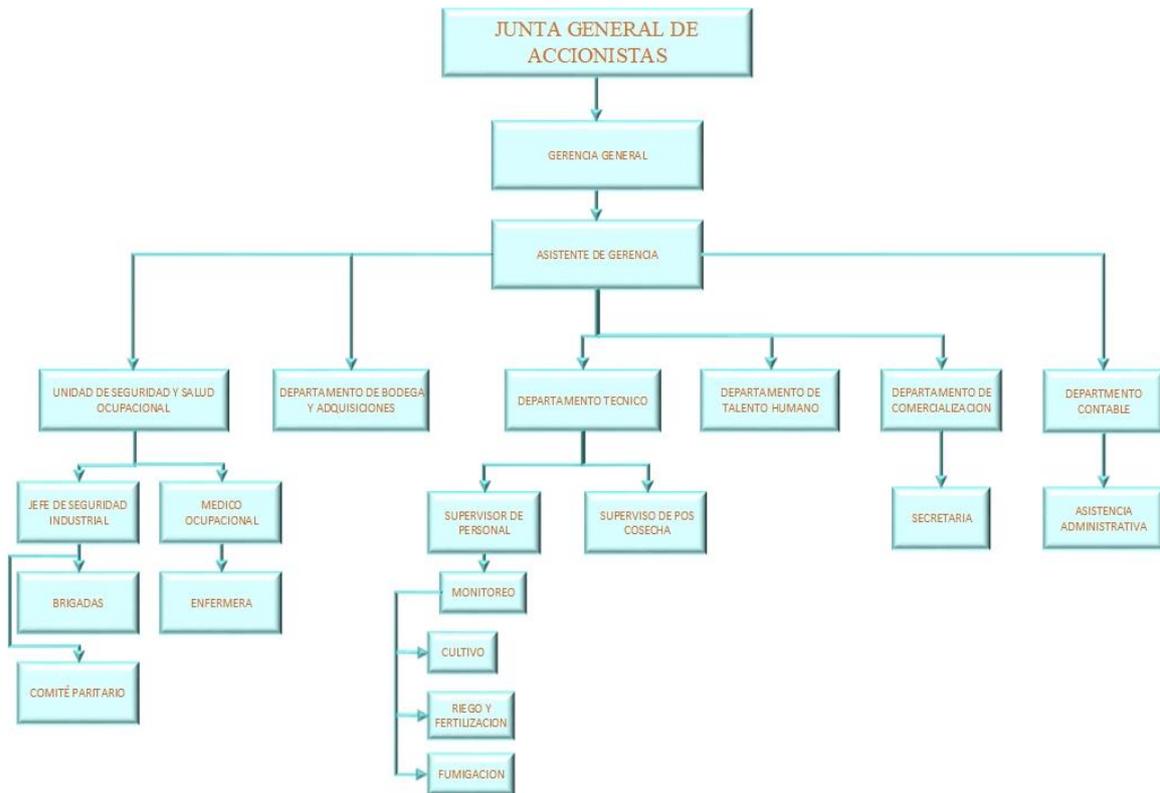
PROCESO	N°	ELEMENTO
<b>EMPAQUE - ALMACENAMIENTO</b>	38	Transportar gavetas al cuarto frío de empaque
	39	Registrar bonches código de barras
	40	Colocar bonches en base de tabaco
	41	Llevar a mesa de empaque
	42	Zunchar manualmente
	43	Transportar a mesa de zunchado de tapas
	44	Colocar en mesa de trabajo
	45	Transportar tapa a mesa de trabajo
	46	Con marcador señalar el pedido que corresponde y colocar etiqueta
	47	Zunchar tapa con la máquina
	48	Transportar a cuarto frío de almacenamiento
49	Almacenar tabaco, o tipo de caja según cliente	

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

### 3.1.2.4. Procesos administrativos.

Los procesos administrativos pueden dividirse en: Gerencia General, Asistentes de Gerencia y Administrativos, Ventas, Coordinación, Facturación, Adquisiciones, Talento Humano, Salud y Seguridad Ocupacional, Gestión Ambiental y Gestión Contable. Cada una de estas unidades tiene responsabilidades específicas que buscan que el proceso productivo se cumpla de manera oportuna y adecuada.

En la figura 1, se detalla un organigrama estandarizado para empresas florícolas en donde se encuentra definidas las áreas administrativas y operativas que comprenden cada una de las empresas.



**Figura 1.** Organigrama estandarizado de las florícolas JN y LF.

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

### 3.1.3. Riesgo psicosocial.

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) como: “Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud física, psíquica o social de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.” (OIT/OMS, 1984).

La Organización Internacional en el trabajo (OIT/OMS, 1984) detalla que los factores psicosociales en el trabajo consisten en: interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Esta definición a lo largo de la historia se ha visto afectada por diversos cambios, no obstante, el concepto no ha perdido su principal esencia que es la interacción entre la persona y el trabajo. Un claro ejemplo para citar, es la revisión realizada por Leka y Jain (2018) en la cual indica que: *“los factores psicosociales son aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”* (Leka & Jain, 2018).

#### **3.1.4. Trastornos psicosociales.**

El trabajador ante la materialización de los factores psicosociales puede padecer una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional, a continuación se hace un breve recuento sobre los principales estudios a factores psicosociales de origen laboral que pueden incidir en trastornos en el trabajador.

- Estudio “WOLF-Northland”. Se estableció la relación entre las variables del modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa con indicadores de riesgo cardiovascular como lípidos y cifras de colesterol total (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).
- Whitehall I y II. Estudio prospectivo de cohorte realizado en Londres en 5.726 hombres y 2.572 mujeres. Se midieron: la injusticia en el trabajo, los factores socio-demográficos, los factores de riesgo coronario y otras características del trabajo. Se concluyó que la injusticia laboral es un predictor independiente del riesgo coronario y del deterioro en la salud física y mental (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).
- Whitehall II (1991-2004). Estudio de cohorte prospectiva realizado en Gran Bretaña. Anidó un estudio sobre factores de riesgo psicosocial asociados con diabetes tipo II en una muestra de 5.895 funcionarios civiles y ejecutivos de mediana edad, raza blanca y sin diabetes al inicio del estudio. La diabetes tipo II se determinó mediante una prueba de tolerancia a la glucosa oral complementada por los auto informes en la línea base, al inicio del estudio, y cuatro mediciones consecutivas posteriores (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).

- Estudio “WHÜ-MONICA”. Los desórdenes mentales y de comportamiento han aumentado considerablemente en Suecia, especialmente en las mujeres, desde los años noventa. En una investigación analizó la relación de las condiciones del trabajo y el género. La demanda en el trabajo y la inseguridad en el mismo están relacionadas con el efecto estudiado. En las mujeres, la educación, el estado socioeconómico, el objeto del trabajo y las horas trabajadas están asociados al burnout (Síndrome del Trabajador quemado, es decir un trabajador agotado y con estrés). Se encontró interacción entre el género y el objeto de trabajo, y entre el sexo y las horas trabajadas. En la regresión múltiple, solamente la mitad de la diferencia por sexo puede ser explicada por el trabajo y por las condiciones de la vida situacional (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).

A continuación, en la tabla 3, se presenta las consecuencias de factores de riesgo Psicosocial.

**Tabla 3.** Tabla de consecuencias de factores de riesgo psicosocial.

<b>TRABAJADOR</b>	<b>RELACIONALES</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>SOCIEDAD</b>
Enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, etc.	Inadaptación a la relación con el entorno: mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo.	Aumento del absentismo.	Los costes derivados de las bajas, tanto por accidentes como por enfermedades, sus correspondientes tratamientos, suponen un gran coste para la sociedad.
Debilidad corporal, que puede acarrear desmayos, fatiga...	Problemas de pareja, con la familia, amigos, etc.	Aumento de la siniestralidad laboral.	
Alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc.		Deterioro de la calidad en los servicios o productos ofrecidos.	
Angustia e irritabilidad		Descenso del rendimiento.	
Falta de relajación y concentración.		Reducción en los beneficios.	
Dificultad de racionalización en la toma de decisiones.		Degradación del ambiente de trabajo.	
Falta de entrega, dedicación y sentimiento de pertenencia en la organización.			
Sensación de depresión constante.			
Insomnio.			
Desajustes en el sistema nervioso			
Alcoholismo, bulimia			
Destrucción de la autoestima de la persona.			

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

### **3.1.5. Factores psicosociales laborales.**

Los factores psicosociales laborales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por otra parte. Todo esto mediado por las percepciones y experiencias que pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción del trabajador, por esta razón, es apropiado iniciar la comprensión de los factores psicosociales desde una perspectiva amplia, que permita tener en cuenta las diferentes influencias y consecuencias que estos tienen (Álvarez et al., 2016).

Los factores psicosociales laborales se definen como un conjunto de percepciones y experiencias del empleado; interacciones en el trabajo, su medio ambiente, satisfacción necesidades, cultura y situación personal. Autores como Villalobos (2021) define como factores psicosociales a la *“condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra-laboral que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos”* (Villalobos Fajardo, 2021), que producen los llamados riesgos psicosociales y citando un ejemplo está el estrés laboral, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológico.

Se consideran factores psicosociales laborales a: cultura organizacional, condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales.

### **3.1.6. Factores psicosociales de riesgo.**

Condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.

Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o

descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol u otros más. Se consideran factores psicosociales de riesgo a: Sobre carga laboral, excesivo trabajo bajo presión, liderazgo con fuerte control o débil control, falta de reconocimiento a la labor, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuras organizacionales bruscas y sin planificación, no posibilidad de pausas, carga mental alta, entre otros.

### **3.1.7. Riesgos psicosociales.**

Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. En este sentido, la prevención comienza al nivel de los factores psicosociales de riesgo.

No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia, de acoso laboral o sexual, problemas gastrointestinales (gastritis, úlcera, síndrome de colon irritable, etc.), cardiovasculares (arritmias, presión arterial alta, infartos de miocardio, etc.), mentales (estrés crónico, burnout, depresión, ansiedad, alcoholismo, delirios, esquizofrenia, entre otros).

### **3.1.8. Importancia de los factores psicosociales.**

Los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la calidad de vida laboral debido a que son factores reales, y probablemente cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los factores organizacionales en la estructura del trabajo y de las organizaciones.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del

entorno laboral, sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013).

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de una organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo. Por lo tanto, el comportamiento de un miembro de la organización no es sólo el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores; por eso, la interacción entre características personales y organizacionales, pueden conllevar a un mejor clima laboral y una mayor productividad o a todo lo contrario, incluso pudiendo llegar a una afectación patológica en el personal operativo y administrativo.

### **3.2. Marco conceptual.**

A continuación, se especifican los términos recurrentes en el presente trabajo, mediante investigación y recolección de información se presentan diversos significados para una mejor comprensión de los términos empleados.

#### **Florícola.**

Según la Real Academia de la Lengua Española, la palabra “florícola” se origina o deriva de la palabra “floricultura” y esta a su vez compone de dos significados; flor, perteneciente a las flores y cultura que se define como el conjunto de técnicas que y conocimientos que pertenecen al cultivo (de la Lengua et al., 1992; RAE, 2020).

Según (Castro et al., 2020), el término “florícola” coincide con la definición de la RAE, y concluye que su significado tiene origen en la palabra floricultura, añadiendo a la definición importantes aportes como: *“es una actividad agrícola que representa un importante segmento en la economía del Ecuador”*.

### **Sensibilizar.**

Según la guía para la implementación del programa de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, sensibilizar es *“hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide”* (Ecuador, 2022b).

Según (Gaviria, 2012), la sensibilización es una estrategia que consiste en aprovechar diversas fuentes o espacios de participación como foros, talleres y charlas para dar a conocer un proceso o para divulgar una información importante.

### **Patológico.**

Para (Kumar et al., 2008), la definición de “patología” es una palabra que se compone de dos términos, logos (estudio) y pathos (enfermedad), es decir es un estudio de enfermedades, esto es una disciplina que conecta la práctica clínica y la ciencia básica, además implica la investigación de las causas u orígenes de la enfermedad así como de los mecanismos que dan lugar a los síntomas del paciente.

### **Carga y ritmo de trabajo.**

Según la guía para la aplicación del cuestionario de evaluaciones de riesgo psicosocial que brinda el Ministerio de Trabajo, este término se define como el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable (Ecuador, 2022a).

### **Condiciones de trabajo.**

Según la guía para la aplicación del cuestionario de evaluaciones de riesgo psicosocial que brinda el Ministerio de Trabajo, este término se define como los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral (Ecuador, 2022a).

### **Herramienta de evaluación.**

Según la guía para la aplicación del cuestionario de evaluaciones de riesgo psicosocial que brinda el Ministerio de Trabajo, este término se define como el instrumento que permite o promueve la medición y diagnóstico de un determinado estudio o determinadas situaciones que se desea investigar.

### **Factores psicosociales.**

Según (García, 2007), los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento

### **Evaluación de riesgo.**

Según el libro “Métodos de evaluación de riesgos laborales” escrito por (Romero, 2004), la evaluación de riesgos es una técnica que permite medir el estado tanto físico como mental del trabajador además de prevenir con esto los accidentes laborales y también determinar o valorar las dificultades de los trabajos desarrollados, todo esto se lo realiza mediante planes de seguridad.

### **Riesgo psicosocial.**

Según (Álvarez et al., 2016), se consideran riesgos psicosociales a aquellos factores que pueden adoptar valores adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo, entendiendo por factores psicosociales 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 la tarea.

### **Plan de acción.**

Para (Fernández, 2008), un plan de acción se puede definir como un conjunto de acciones planificadas y guiadas que abarcan: necesidades, objetivos, modelos

organizativos, modalidades de realización, recursos para ponerlos en marcha y finalmente una evaluación de lo aplicado con lo que se diseñara futuros planes de acción.

### **Ministerio de Trabajo.**

Según la página web de ministerios del Ecuador “www.gob.ec” y en la página oficial del Ministerio de Trabajo del Ecuador “www.trabajo.gob.ec”, menciona literalmente que *“El Ministerio de Trabajo es la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades.”*.

### **3.3. Marco normativo.**

A continuación, se presenta la normativa que se ha seguido para el desarrollo del presente trabajo, esta normativa ha sido provista por el Ministerio de Trabajo quien a su vez a adoptado medidas y normativas internacionales como las de la OIT (Organización Internacional de Trabajo).

Acuerdo Ministerial 82, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la “NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL” en el Art. 9, dispone: *“(...) las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales (...)”*., de la misma forma en el Acuerdo Ministerial insta a realizar la evaluación del riesgo psicosocial y este deberá ser aplicado a todas las personas naturales, jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas (Ecuador, 2022b).

#### **3.3.1. Acuerdo OIT.**

La Constitución de la OIT establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo, es por esto que la OIT ha adoptado normas y convenios que tratan específicamente de la seguridad y salud en el trabajo.

El convenio más reciente fue el concebido en el año 2006 pero publicado en el 2008, el cual lleva como título “C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)” el cual en el artículo 2 menciona como objetivos (OIT, 2023):

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo dicho en los párrafos anteriores, el convenio 187 de la OIT ha sido concebido con la finalidad de ofrecer un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008 y ya fue ratificado por más de 50 Estados Miembros (OIT, 2023).

### **3.3.2. Acuerdo CAN.**

La Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores que tiene por título “DECISIÓN 584 (Sustitución de la Decisión 547), Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” es un reglamento aprobado en 2005 dirigida a impulsar acciones de prevención de riesgos derivados del trabajo en el ámbito geográfico de la CAN (CAN, 2023).

Este instrumento tiene por objeto *“promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros de la Comunidad Andina a fin de disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.”*, la aprobación del reglamento fue resultado de varias reuniones de coordinación impulsadas por el Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST), en las que se afinaron los detalles técnicos que luego recibieron el respaldo político del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina y del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, allanando el camino para su revisión y aprobación por parte de la Secretaría General de la CAN (CAN, 2023).

### **3.3.3. Reglamentos CAN.**

A continuación se revisan los principales artículos que posee la Decisión 584 publicada por CAN en el 2005, estos artículos e los ha tomado con suma importancia ya que es la normativa regional sobre la seguridad y salud en el trabajo y ha sido imprescindible para la realización de este trabajo (Reglamento, 2023).

En el Capítulo I “Disposiciones generales”, se detallan significados y conceptos que se utilizan a lo largo de la reacción del reglamento, ya en el Capítulo II “Política de prevención de riesgos laborales” se presenta el marco de los “Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo”, y se insta a los países miembros a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo (Reglamento, 2023).

En el capítulo II además se listan las obligaciones que cada país miembro deberá cumplir, elaborar, poner en práctica y revisar constantemente para que la política nacional mejore las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estas obligaciones son:

**Artículo 4:**

a) Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico;

b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos;

c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias;

d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

e) Elaborar un Mapa de Riesgos;

f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz;

g) Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de acci-dentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas;

h) Propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora;

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo;

k) Supervisar y certificar la formación que, en materia de prevención y formación de la seguridad y 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. Los gobiernos impulsarán la certificación de calidad de los profesionales en la materia, la cual tendrá validez en todos los Países Miembros;

l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**Artículo 7:** Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los aspectos que se enuncian a continuación:

a) Niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo;

b) Restricción de operaciones y procesos, así como de utilización de sustancias y otros elementos en los centros de trabajo que entrañen exposiciones a agentes o factores de riesgo debidamente comprobados y que resulten nocivos para la salud de los trabajadores. Estas restricciones, que se decidirán a nivel nacional, deberán incluir el establecimiento de requisitos especiales para su autorización;

c) Prohibición de operaciones y procesos, así como la de utilización de sustancias y otros elementos en los lugares de trabajo que resulten nocivos para la salud de los trabajadores;

d) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos;

e) Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares;

f) Procedimientos para la calificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los accidentes, incidentes, lesiones y daños derivados del trabajo a la autoridad competente;

g) Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales;

h) Procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;

i) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de salud atendiendo a las particularidades de cada lugar de trabajo; y

j) Procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. La notificación a la autoridad competente, al servicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, deberá ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción; y ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo.

**Artículo 8:** Los Países Miembros desarrollarán las medidas necesarias destinadas a lograr que quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo:

a) Velen porque las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;

b) Cumplan con proporcionar información y capacitación sobre la instalación, así como sobre la adecuada utilización y mantenimiento preventivo de la maquinaria y los equipos; el apropiado uso de sustancias, materiales, agentes y productos físicos, químicos o biológicos, a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos, y la información necesaria para monitorizar los riesgos;

c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con lo establecido en los incisos a) y b) del presente artículo;

d) Traduzcan al idioma oficial y en un lenguaje sencillo y preciso, las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos que permita reducir los riesgos laborales; y

e) Velen porque las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

En el capítulo 4, se destacan en el artículo 24 las obligaciones de los trabajadores, que son una parte muy importante en el desarrollo de las políticas nacionales de mejoramiento de seguridad y salud en el trabajo, y estas son las siguientes (Reglamento, 2023):

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;

b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador;

c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva;

d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados;

e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;

f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;

g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;

h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador debe informar al médico tratante las características detalladas de su trabajo, con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha;

i) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral, y

j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.

#### **3.3.4. Decreto Ejecutivo 2393.**

El decreto ejecutivo 2393 expedido y publicado en Ecuador el 17 de noviembre de 1986 y que tiene una última modificación el 21 de febrero de 2003 presenta el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores (Ecuador, 2003).

El artículo 1, dicta *“Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, tendiendo como objetivo la*

*prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.”, teniendo en cuenta esto se procedió a analizar, estudiar y recolectar el reglamento pertinente con el cual este trabajo puede sustentarse (Ecuador, 2003).*

**Artículo 11. Obligaciones de los empleadores.** Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

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

3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.

5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.

6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

7. Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

11. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.

12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos serán de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

13. Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.

14. Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

15. Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Además de las que se señalen en los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de cada empresa, son obligaciones generales del personal directivo de la empresa las siguientes:

1. Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.

2. Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlo. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte.

### **Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores:**

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.

3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.

4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.

5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.

8. Acatar en concordancia con el Art. 11, numeral siete del presente Reglamento las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la Comisión de Evaluación de las Incapacidades del IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o actividades que pueden agravar las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa, o anteriormente.

### **3.3.5. Resolución IESS CD. 513.**

El nuevo reglamento del seguro general de riesgos del trabajo fue aprobado el 4 de marzo del 2016 por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el referido Reglamento también deroga el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”, expedido mediante Resolución C.D. 333 del 7 de octubre del 2010; el Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo y todas aquellas disposiciones contenidas en reglamentos, resoluciones e instructivos internos referentes a prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, expedidos con anterioridad a este cuerpo normativo, y que se opusieran al mismo (CONSE & CONSULTSSAC, 2023).

La normativa dicta que cada año específicamente en enero se deberán evaluar y el empleador remitirá anualmente al Seguro General de Riesgos del Trabajo los indicadores reactivos. La norma describe claramente las enfermedades profesionales para efectos de la protección del seguro general de riesgo del trabajo como son (CONSE & CONSULTSSAC, 2023):

- Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos
- Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos
- Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias
- Enfermedades profesionales según el órgano afectado dentro de las cuales damos importancia a especialmente al inciso

Los trastornos mentales o de comportamiento también están contemplados:

- Trastornos mentales y del comportamiento
- Trastorno de estrés postraumático
- Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y los(s) trastornos mentales o del comportamiento contraído por el trabajador.

El Gobierno Ecuatoriano ratificó que reconoce las enfermedades profesionales adoptadas por la OIT. Esto quiere decir que los empresarios están obligados a tomar medidas preventivas en relación con estas enfermedades laborales específicamente los trastornos mentales o del comportamiento, en caso de una investigación por parte de riesgos laborales del IESS se le solicitará toda la evidencia requerida para demostrar que realizó programas preventivos con base en los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales (CONSE & CONSULTSSAC, 2023).

Por lo anterior mencionado, se ha analizado la normativa que permite el sustento del presente trabajo misma que se presenta a continuación (IESS, 2016):

**Artículo 51.- De la prevención de riesgos.** - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo.

**Artículo 53.- Principios de la acción preventiva.** - En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
- 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 de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en 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.

**Artículo 54.- Parámetros técnicos para la evaluación de factores de riesgo.-**  
Las unidades del Seguro

General de Riesgos del Trabajo utilizarán estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la ley, en los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales.

**Artículo 55.- Mecanismos de la prevención de riesgos del trabajo:** Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

**Acción Técnica:**

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

**3.3.6. Guía para la implementación del programa de riesgo psicosocial.**

El presente trabajo ha implementado la normativa publicada por el Ministerio de Trabajo, mismo que estaba basado en la normativa de la OIT (Organización Internacional del trabajo), para esto se ha realizado un análisis de su contenido, objetivos, aplicación del programa indicado, actividades propuestas, registros de indicadores de gestión, medios de verificación del programa y las fases de la implementación del programa.

La guía para la implementación del programa de riesgo psicosocial tiene como principal objetivo “minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.”(Ecuador, 2022b)

El ámbito en el que se aplica el programa de prevención de riesgos es por todas las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores.

Para la realización del presente trabajo se tomó las actividades mencionadas en la guía para así poder cumplir con un correcto desarrollo en el apartado metodológico y práctico. Las actividades a las que se enfoca el programa de prevención de riesgos psicosociales son (Ecuador, 2022b):

1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas.
2. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas.
3. Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.
4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.

Para verificar el desarrollo y la correcta aplicación de la guía se utilizó los indicadores mencionados en la misma, los cuales son explicados a continuación:

Indicadores de gestión: Cada una de las actividades del programa de prevención de riesgos psicosociales será evaluada por un indicador (actividad ejecutada/actividad planificada; número de trabajadores/total de trabajadores), el cual será reportado en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo cada año. El documento de registro se solicitará en inspecciones realizadas por la autoridad laboral (Ecuador, 2022b).

Medios de verificación: Para cada actividad del programa se ha establecido medios de verificación con el fin de evidenciar el cumplimiento del programa de

prevención de riesgos psicosociales. Los medios de verificación indicados en el programa serán solicitados en las inspecciones realizadas por la autoridad laboral (Ecuador, 2022b).

Las fases que se describen en la guía han sido aplicadas hasta el nivel 5 debido a que por la realización del presente trabajo el tiempo es un limitante ya que el Ministerio de Trabajo menciona en la página 13 de la guía, apartado 8. “ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”, literal 3, que para observar y desarrollar medidas además de realizar el seguimiento y mejora de las mismas, es decir entregar los resultados se necesita de un periodo de tiempo de un año y estos resultados deben cargarse en la plataforma informática del Ministerio de Trabajo.

Las fases que fueron aplicadas y que menciona la guía de implementación son las siguientes:

- Preparación: El equipo de trabajo responsable identificará los posibles factores a investigar, herramientas a aplicar, cronograma; y otras actividades requeridas por la empresa o institución para estructurar y desarrollar el programa. En esta fase los aspectos a evaluar pueden ser identificados, por ejemplo, a través de conversaciones, entrevistas, observación poco estructurada, grupos de discusión entre otros.
- Identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación: En base a la información obtenida en la fase anterior se considerará que factores concretos se desean evaluar, los objetivos que se persiguen, las características del grupo de trabajo, instrumentos de evaluación existentes. El instrumento para evaluar el riesgo psicosocial deberá contar con validez y fiabilidad reconocida a nivel nacional o internacional.
- Evaluación de riesgo psicosocial:
  - Factibilidad de aplicar la herramienta seleccionada a todos los trabajadores a todos los trabajadores
  - Cómo se aplicará la herramienta (Entrega, devolución, solventar dudas).
  - Fecha de aplicación de la herramienta.
  - Mantener la confidencialidad y anonimato (no se solicitará nombres, número de cédula o firma de los trabajadores).

- Análisis de resultados: Una vez que se haya aplicado el instrumento de evaluación, se procederá al análisis de resultados obteniendo un diagnóstico de la situación de la empresa o institución, el cual servirá para elaborar un plan de acción.
- Plan de acción: A partir de los resultados obtenidos se estructurará un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención para prevenir y/o controlar el riesgo psicosocial, el plan también incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, verificación y seguimiento.

### **3.3.7. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.**

Esta guía fue utilizada en el desarrollo del presente trabajo ya que se utilizó la herramienta de evaluación del Ministerio de trabajo debido a que la herramienta fue desarrollada con la normativa internacional que expone la OIT, OMS y la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo de esta guía es “evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.”(Ecuador, 2022a).

Esta herramienta de evaluación se deberá aplicar a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. Como se mencionó en el apartado anterior, el cuestionario propuesto por el Ministerio del Trabajo no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional.

Esta herramienta al ser aplicada permite evaluar factores de riesgo psicosocial proporcionando un diagnóstico inicial constituyendo un punto de partida para evaluaciones en áreas específicas.

Se utilizó también de manera conjunta la herramienta de tabulación de datos que el Ministerio de Trabajo Brinda juntamente con el cuestionario evaluativo.

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.**

En el presente capítulo se presentan el conjunto de técnicas y procedimientos que se usaron para la resolución del problema propuesto y así cumplir con los objetivos planteados, se explica los métodos de evaluación, el cuestionario usado para la evaluación de la población para así poder detallar el alcance pretendido con esto, la población a ser evaluada, el objeto y los usuarios del estudio, con esto se pudo dar validez y fiabilidad del cuestionario, mediante esto se realizó el cálculo de la muestra. Se definió además la metodología aplicada, junto a esto el área de estudio, el enfoque de la investigación y la línea de investigación.

### **4.1. Objetivos.**

#### **4.1.1. Objetivo general.**

Determinar los factores psicosociales producidos en las actividades laborales y su relación con la incidencia patológica en el proceso de producción en el sector florícola de Carchi.

#### **4.1.2. Objetivos específicos.**

1.- Identificar de forma integral cada uno de los factores de riesgo psicosocial en las empresas florícolas JN y LF.

2.- Diagnosticar la situación actual de los factores psicosociales en las empresas florícolas JN y LF mediante el uso de la matriz de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo.

3.- Desarrollar un plan de acción que permita la disminución de la prevalencia de los factores psicosociales en el proceso productivo de las florícolas JN y LF.

## **4.2. Hipótesis.**

**Hipótesis:** Los trabajadores de las Florícolas JN y LF presentan altos niveles de exposición a factores psicosociales de origen laboral, incidiendo en el proceso de producción tanto en el área operativa como administrativa.

**Hipótesis Verdadera:** Los trabajadores de las Florícolas JN y LF ubicadas en el sí presentan altos niveles de exposición a factores psicosociales de origen laboral, incidiendo en el proceso de producción tanto en el área operativa como administrativa.

**Hipótesis Nula:** Los trabajadores de las Florícolas JN y LF presentan bajos niveles de exposición a factores psicosociales de origen laboral incidiendo en el proceso de tanto en el área operativa como administrativa.

## **4.3. Tipo de investigación.**

La investigación es de tipo cuantitativa, prospectiva, longitudinal y descriptiva ya que permitió poner en manifiesto los conceptos establecidos en el marco teórico: condiciones de trabajo, productividad, describiendo sus efectos en el ámbito laboral y social, como también obtener conocimientos que servirán como referentes para otras investigaciones similares.

### **4.3.1. Línea de investigación.**

Salud y bienestar en la comunidad

Factores de riesgo psicosocial y su impacto en el clima laboral. Programas de reinserción laboral.

- a. **Código UNESCO.** El código de esta investigación es: 3204 Medicina del Trabajo; 3204.02 Enfermedades Profesionales; 3204.03 Salud Profesional.

#### **4.3.1.1. Área de estudio.**

El área de estudio es todo el personal tanto administrativo como operativo de las florícolas Jardiner (JN) y Latina Farms (LF) sin excepción de ninguna área o departamento que involucre al proceso productivo.

#### **4.3.1.2. Enfoque de la investigación.**

El enfoque de la investigación se lo definió en base a tres lineamientos los cuales son: longitudinal, transversal y cuantitativo ya que los objetivos, el proceso y los resultados de la investigación fueron producto del análisis integral de toda la empresa, todos los puestos de trabajo y se ponderará los resultados obtenidos. Esto debido a que los factores psicosociales por su esencia son elementos no cuantificables por lo cual es necesario una ponderación más eficiente que permita una mayor comprensión de cada uno de estos factores y a su vez su nivel de incidencia en el proceso productivo de la organización.

#### **4.3.1.3. Variable dependiente.**

**Sector:** Empresa Florícola

**Topografía:** Carlizamá-Carchi

#### **4.3.1.4. Variable independiente.**

**Incidencia:** Proceso productivo

##### **Proceso de Producción:**

Operativos: Personal de cosecha, postcosecha, empaque y actividades varias de mantenimiento.

Administrativos: Área de Ventas, Coordinación, Asistencia Administrativa y Contable, Técnicos y Gerencia.

### **4.4. Materiales y métodos.**

#### **4.4.1. Métodos de evaluación.**

El principal objetivo de realizar una evaluación de riesgos psicosociales, es el identificar, evaluar y valorar estos factores con la finalidad de eliminar o atenuar los mismos, cuando estén presentes en una situación laboral. Para esto, es necesario la implementación de medidas de preventivas, con la finalidad de dar una respuesta oportuna dentro de la organización, considerando también cada uno de los aspectos sociales del

trabajo, y a su vez, los aspectos relativos a cada uno de los trabajadores, para que cada una de las acciones sean y actúen de forma directa sobre la situación de riesgo.

Es importante considerar que ningún procedimiento, técnica, método o instrumento puede ser considerado como el mejor o puede garantizar la atenuación y/o eliminación completa de un riesgo psicosocial. Pero es importante considerar, que en varios casos el uso combinado de varios métodos puede generar mejores resultados, debido a que, de esta forma, se pueden complementar falencias entre cada uno de estos métodos.

Actualmente, existen varios métodos que cuentan con un alto porcentaje de efectividad, realizar una evaluación de riesgos psicosociales, considerando que, en dependencia a las características y tipos de empresas, se generan resultados distintos por la variedad de la población de muestra, no obstante, los pasos de aplicación o evaluación de este tipo de métodos, se presentan de forma estandarizada y general como etapas sucesivas e interrelacionadas para obtener los resultados más óptimos, dichas etapas son:

1. Identificación de los factores de riesgo.
2. Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
3. Planificación y realización del trabajo de campo.
4. Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Una vez clarificada, la estructura mínima requerida para realizar una evaluación de riesgo psicosocial, es fundamental caracterizar los métodos de evaluación más relevantes en la actualidad.

#### **4.4.2. Población y muestra.**

##### **4.4.2.1. Alcance, población, objeto y usuarios.**

**Alcance:** Se realizó una evaluación de riesgos psicosociales a trabajadores tanto administrativos como Operativos de las empresas Florícolas Jardinor y Latina Farms.

**Población:** Se realizó una evaluación a 100 trabajadores de la empresa Jardinor y a 200 trabajadores de la empresa Latina Farms.

**Objeto:** Evaluación de Riesgos Psicosociales a los trabajadores de Jardinor y Latina Farms mediante las herramientas del Ministerio de Trabajo (Cuestionario y Herramienta metodológica). El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores cabe recalcar que este no es de aplicación obligatoria para la evaluación del riesgo psicosocial, la empresa o institución puede seleccionar otro instrumento de evaluación que cuente con los estudios de validez y fiabilidad nacional o internacional.

**Usuarios:** Trabajadores administrativos y operativos o de campo.

#### 4.4.2.2. Cálculo de la muestra.

Para el cálculo del tamaño de la muestra de este universo finito de este estudio se tomó en cuenta la siguiente formula:

**Ecuación 1.** Ecuación para el cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{N * Z_a^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 p * q}$$
$$n = \frac{300 * 1.96^2 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (N - 1) + 1.96^2 0.5 * 0.5}$$
$$n = 221$$

Teniendo así una muestra de 221 trabajadores para garantizar un 95% de confiabilidad al momento de la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

#### 4.4.3. Datos generales de la población.

La población a ser evaluada se conformó por trabajadores administrativos y operativos (de campo) de ambas empresas, de acuerdo a la normativa que expresa que la evaluación debe ser aplicada a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores.

Esta evaluación se realizó en diciembre del 2022 para que los resultados esperados puedan ser obtenidos en diciembre del 2023 en ambas empresas, de acuerdo a los registros de cada empresa, se realizó la evaluación a 300 trabajadores en total.

## **4.5. Criterios.**

### **4.5.1. Criterios de inclusión.**

La población a ser evaluada (trabajadores de JN y LF) al ser compuesta de ambos géneros (masculino y femenino), rangos diferentes de edad, situación social diferente, se procedió a aplicar los criterios de inclusión

Para los criterios de inclusión se ha tomado en consideración los siguientes aspectos:

- Rango de edad: desde 16 años en adelante, sin límite de edad adulta.
- Área de Trabajo: sin distinción, es decir se tomó en cuenta a todas las áreas de trabajo.
- Género de trabajador: ambos sexos, masculino y femenino.
- Nivel de instrucción: indistinto, cualquier trabajador sin importar su nivel de instrucción.
- Nacionalidad: indistinto, cualquier persona sin importar su nacionalidad.
- Condición: indistinto, tantas personas discapacitadas física e intelectualmente están contempladas para la evaluación.
- Cargo: indistinto, toda persona que trabaje en la empresa sin importar su posición de trabajo fue incluida para realizar la evaluación.

### **4.5.2. Criterios de exclusión.**

Las variables de exclusión que se plantearon de acuerdo a las variables anteriormente indicadas en el apartado 4.3.1. “Línea de investigación”, específicamente los apartados 4.3.1.3. “Variables dependientes” y 4.3.1.4. “Variables independientes” son las siguientes:

- Únicamente se realizó la evaluación de riesgos psicosociales a los trabajadores de las empresas florícolas JN y LF.
- Se realizó la evaluación únicamente a los trabajadores operativos y administrativos de las empresas JN y LF.
- Se realizó la evaluación únicamente a los trabajadores que tengan incidencia en el proceso productivo de las empresas JN y LF, no se

tomaran en cuenta trabajadores en proceso de desvinculación de las empresas antes mencionadas.

## **4.6. Aplicación de la metodología.**

### **4.6.1. Empresa Jardines del Norte (JN).**

#### **4.6.1.1. Grupo de estudio a intervenir.**

Cada uno de los trabajadores operativos y administrativos pertenecientes a las florícolas JN y LF. Los cuales se encuentran distribuidos en todas las áreas existentes en las empresas. A continuación, se realizará la caracterización de todo el personal existente en JN analizando cada uno de los elementos y variables que componen a este grupo de estudio.

Por lo tanto, el grupo de estudio a intervenir para la empresa JN fue de 100 trabajadores, comprendidos entre género masculino, femenino y trabajadores administrativos y operativos.

#### **4.6.1.2. Género de trabajadores en JN.**

En la Empresa Florícola JN se recolectó un total de 100 datos de personas, separándolas entre los géneros masculino y femenino, estos datos se muestran a continuación en la tabla 4.

**Tabla 4.** Género de trabajadores en JN

<b>Genero</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	43	43.00%
Masculino	57	57.00%
<b>Total:</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia, 2022.

Desde el año 2019, hasta la actualidad que se realiza esta investigación un promedio de 43 mujeres realizaron actividades productivas como administrativas en esta empresa. Además, también 57 hombres han desarrollado actividades laborales tanto en el área operativa como en el área administrativa, siendo la población la masculina con un 14% sobre el grupo femenino.

#### 4.6.1.3. Estado civil trabajadores JN.

En la Empresa Florícola JN recolectó datos de la población a evaluar indicado anteriormente en el apartado “4.2.1. Grupo de estudio a intervenir” (100 personas) para poder obtener la información sobre el estado civil de las mismas, dando como resultado la información que se puede observar en la tabla 5.

**Tabla 5.** Estado civil de trabajadores de JN

<b>Estado Civil</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Casados	46	46.00%
Solteros	21	21.00%
Unión Libre	33	33.00%
<b>Total:</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022

Al analizar el estado civil de los trabajadores podemos observar que el índice más alto de forma individual, se encuentra en la categoría de Casados con un 46%, considerando también que las categorías Solteros representan el 21% y en Unión Libre el 33 % de toda la población estos dos últimos representan el 54%.

#### 4.6.1.4. Nivel de escolaridad en JN.

El nivel de escolaridad también fue un dato importante que se pudo obtener mediante la recolección de información misma que se puede observar en la tabla 6 a continuación mostrada.

**Tabla 6.** Nivel de escolaridad en JN.

<b>Escolaridad</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Primaria	43	42.00%
Secundaria	51	52.00%
Tercer Nivel	6	6.00%
<b>Total:</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En cuanto al nivel de escolaridad, los porcentajes con mayor presencia en la población son primaria con un 43% y secundaria con el 51% alcanzando un 94%, por consiguiente, la muestra que alcanza un nivel de escolaridad de tercer nivel es únicamente el 6%.

#### **4.6.1.5. Promedio de edad en JN.**

Juntamente con el nivel de escolaridad, el promedio de edad también fue un dato importante obtenido que se observa en la tabla 7 a continuación.

**Tabla 7.** Promedio de edad en JN.

<b>Edad</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
21-25	14	14.00%
26-35	27	27.00%
36-45	38	38.00%
46-66	21	21.00%
<b>Total:</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

El promedio de edad con una representación general de un 65% se encuentra en los intervalos 26-35 años con 27% y 36-45 años con 38%. Por lo cual, los trabajadores

que se encuentran entre 21 – 25 años son el 14% de la población y los que están entre 46 – 66 años son el 21%.

#### 4.6.1.6. Cargos y puestos de trabajo JN.

A continuación, en la tabla 8, se muestran además el porcentaje de personas en cargos y puestos de trabajo clasificados según su labor.

**Tabla 8.** Cargos y puestos de trabajo JN.

<b>Cargos y puestos de trabajo</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Administrativo	15	15.00%
Cultivo	60	60.00%
Empaque	3	3.00%
Fumigación	8	8.00%
Postcosecha	12	12.00%
Servicios Varios	2	2.00%
<b>Total:</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Existen 6 áreas en las cuales los trabajadores de JN se desenvuelven día a día teniendo la mayor presencia de la población un 60% en el área de cultivo, seguido por el área Administrativa con un 15%. El área de postcosecha representa el 12% y por consiguiente se encuentra el área de fumigación, empaque y servicios varios con un 8%, 3% y 2% respectivamente.

#### 4.6.1.7. Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo JN.

Dentro de la información recolectada se encuentra los años de antigüedad en la empresa, misma que se muestra en la tabla 9 a continuación.

**Tabla 9.** Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo JN

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>No.</b>	<b>Rango de antigüedad en la empresa</b>
Administrativo	15	1-11 años
Cultivo	60	1-10 años
Empaque	3	1-5 años
Fumigación	8	1-3 años
Postcosecha	12	1-3 años
Servicios Varios	2	2-5 años
<b>Total:</b>	<b>100</b>	

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Los puestos encontrados con un mayor rango de años son: Cultivo con un rango entre 1-11 años y el Administrativo con un rango de 1-10 años representando el 75% de la población. Por otro lado, el rango de 1-5 años y de 1-3 años representa el 3% y 20% teniendo aquí a Empaque, Fumigación y Postcosecha. Por último, tenemos el intervalo de 2 a 5 años como antigüedad de la empresa con el 2% de la población.

#### **4.6.2. Empresa Latina Farms (LF).**

##### **4.6.2.1. Grupo de estudio a intervenir**

Cada uno de los trabajadores operativos y administrativos pertenecientes a las florícolas JN y LF. Los cuales se encuentran distribuidos en todas las áreas existentes en las empresas. A continuación, se realizará la caracterización de todo el personal existente en JN analizando cada uno de los elementos y variables que componen a este grupo de estudio.

Por lo tanto, el grupo de estudio a intervenir para la empresa LF fue de 200 trabajadores, comprendidos entre género masculino, femenino y trabajadores administrativos y operativos.

#### **4.6.2.2. Género de trabajadores en LF**

En la Empresa Florícola LF recolectó un total de 200 datos de personas, separándolas entre los géneros masculino y femenino, estos datos se muestran a continuación en la tabla 10.

**Tabla 10.** Género de trabajadores en LF.

<b>Genero</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Femenino</b>	84	42.00%
<b>Masculino</b>	116	58.00%
<b>Total:</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia, 2022.

Desde el año 2019, hasta la actualidad que se realiza esta investigación un promedio de 84 mujeres realizaron actividades productivas y administrativas en esta empresa. Además, 116 hombres han desarrollado actividades laborales tanto en el área operativa como en el área administrativa, siendo la población la masculina superior con un 18% sobre el grupo femenino.

#### **4.6.2.3. Estado civil trabajadores LF**

Para poder obtener la información sobre el estado civil de las personas evaluadas se procedió a utilizar la herramienta proporcionada por el Ministerio de trabajo, aplicando a la población evaluada mostrada en el apartado “4.2.2.1. Grupo de estudio a intervenir”, dando como resultado la información que se puede observar en la tabla 11.

**Tabla 11.** Estado civil trabajadores LF.

<b>Estado Civil</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Casados	63	31.50%
Solteros	108	54.00%
Unión Libre	29	14.50%
<b>Total:</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Al analizar el estado civil de los trabajadores podemos observar que el índice más alto de forma individual, se encuentra en la categoría de Casados con un 31.50%, considerando también que las categorías Solteros representan el 54% y en Unión Libre el 33 % de toda la población estos dos últimos representan el 14.50%.

#### **4.6.2.4. Nivel de escolaridad en LF.**

El nivel de escolaridad también fue un dato importante que se pudo obtener mediante la recolección de información misma que se puede observar en la tabla 12 a continuación mostrada.

**Tabla 12.** Nivel de escolaridad en LF.

<b>Escolaridad</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Primaria	117	58.50%
Secundaria	78	39.00%
Tercer Nivel	5	2.50%
<b>Total:</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En cuanto al nivel de escolaridad, los porcentajes con mayor presencia en la población son primaria con un 58.50% y secundaria con el 39% alcanzando un 97.50%,

por consiguiente, la muestra que alcanza un nivel de escolaridad de tercer nivel es únicamente el 2.5%.

#### 4.6.2.5. Promedio de edad en LF.

Juntamente con el nivel de escolaridad, el promedio de edad también fue un dato importante obtenido que se observa en la tabla 13 a continuación.

**Tabla 13.** Promedio de edad en LF.

<b>Edad</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
21-25	28	14,00%
26-35	78	39,00%
36-45	60	30,00%
46-66	34	17,00%
<b>Total:</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

El promedio de edad en los intervalos 21-25 años representan el 14% de la población. Con una representación general de un 69% se encuentran los intervalos de 26-35 años con 39% y 36-45 años con 30%. Por lo cual, los trabajadores que se encuentran entre 46 – 66 años son el 17%.

#### 4.6.2.6. Cargos y puestos de trabajo LF.

A continuación, en la tabla 14, se muestran además el porcentaje de personas en cargos y puestos de trabajo clasificados según su labor.

**Tabla 14.** Cargos y puestos de trabajo LF.

<b>Puestos de trabajo</b>	<b>No.</b>	<b>Porcentaje</b>
Administrativo	15	7.50%
Chofer	2	1.00%
Cultivo	123	61.50%
Empaque	3	1.50%
Fumigación	22	11.00%
Postcosecha	33	16.50%
Servicios Varios	2	1.00%
<b>Total:</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022

Existen 7 áreas en las cuales los trabajadores de LF se desenvuelven día a día teniendo la mayor presencia de la población un 61.50% en el área de cultivo, seguido por el área Poscosecha con un 16.50%. El área de Fumigación representa el 11% y por consiguiente se encuentra el área de Administrativo, Chofer y Servicios Varios con un 7.50%, 1% y 1% respectivamente.

#### **4.6.2.7. Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo LF.**

Dentro de la información recolectada se encuentra los años de antigüedad en la empresa, misma que se muestra en la tabla 15 a continuación.

**Tabla 15.** Años de antigüedad en la empresa por puesto de trabajo LF

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>No.</b>	<b>Rango da años de antigüedad</b>
Administrativo	15	1-9 años
Chofer	2	1 año
Cultivo	123	1-8 años
Empaque	3	1-3 años
Fumigación	22	1-6 años
Poscosecha	33	1-6 años
Servicios Varios	2	1-2 años
<b>Total:</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Los puestos encontrados con un mayor rango de años son: Cultivo con un rango entre 1-8 años y Postcosecha con un rango de 1-6 años representando el 78% de la población. Por otro lado, tenemos intervalos de 1-9 años, 1-6 años, 1-3 años y 1-2 años en las áreas Administrativo, Fumigación, Empaque y Servicios Varios respectivamente. Teniendo por último el rango de 1 año en el puesto de Chofer.

## **4.7. Fases del estudio.**

### **4.7.1. Fase 1: Delimitación del problema**

Se verificó que cada uno de los principales lineamientos de riesgo sea identificado y normado. Esto con la finalidad de establecer de forma clara y precisa cada una de las problemáticas existentes en las florícolas JN y LF. Se establecieron distintas variables tanto dependientes como independientes del problema de investigación, considerando que estas variables fueron analizadas y evaluadas de forma objetiva garantizando así la veracidad de los resultados los cuales determinaron que las hipótesis planteadas son verificables. Cabe recalcar que los principales problemas generados por estos 9 factores

de riesgo psicosocial que más incidencia en el proceso productivo genera es el porcentaje de ausentismo.

#### **4.7.2. Fase 2: Delimitación de la población.**

Se realizó en función a la población existente en cada una de las florícolas ubicadas en el sector Carlizamá – Carchi. Por consiguiente, fue necesario realizar una identificación y caracterización de cada uno de los trabajadores de las empresas JN y LF, considerando la cantidad existente en el área operativa y administrativa, de igual forma su edad, sexo y si han presentado algún tipo de afectación por causa de factores de riesgo psicosocial.

La población a ser intervenida comprendió 300 trabajadores de las florícolas JN y LF ubicadas en el sector Carlizamá – Carchi en el año 2022. Mediante la aplicación y uso de la herramienta establecida por el Ministerio del Trabajo para la evaluación de Factores Psicosociales. Uno de los principales lineamientos fue cubrir de forma eficiente y efectiva los parámetros establecidos en este formulario de evaluación para priorizar resultados potencialmente sustentados dentro de la investigación.

#### **4.7.3. Fase 3: Verificación de la muestra.**

Cada uno de los 300 trabajadores existentes debió ser evaluado en función a los factores de riesgo psicosocial de tal forma que la información y/o datos a tabular sean igual que el número de trabajadores existentes en el área operativa y administrativa de estas dos empresas florícolas. Es decir, se consideró toda la población de las dos florícolas a intervenir tanto del personal operativo y administrativo.

#### **4.7.4. Fase 4: Aplicación del instrumento.**

Se siguió el siguiente procedimiento en función a la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo.

Se sugiere que se realice la aplicación del instrumento considerando 3 actividades principales, que fueron ejecutadas conforme a las indicaciones establecidas por el

Ministerio del Trabajo, a continuación, se describen las 3 etapas para la aplicación del instrumento que se realizaron.

#### **4.7.4.1. Conformación del equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.**

Se siguieron los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, debido a esto determinaría al equipo necesario para desarrollar la evaluación de riesgo psicosocial, considerando que este equipo se conformó por un técnico o responsable de seguridad y salud en el trabajo, médico ocupacional, responsable de talento humano y trabajadora social en el caso de que por normativa la organización requiera por su número de trabajadores.

#### **4.7.4.2. Equipo técnico.**

- 1. Investigadora:** Dra. Geovanna Flores
- 2. Apoyo No. 1.** Ing. Daniel Morillo. Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 3. Apoyo No. 2.** Dr. Iranies Parra. Medico Ocupacional
- 4. Apoyo No. 3.** Paulina Palma. Trabajadora Social

#### **4.7.4.3. Preparar, difundir y socializar información con todo el personal.**

En este apartado, se informó a la máxima autoridad de las empresas florícolas como gerentes propietarios sobre los pasos para la aplicación del cuestionario juntamente con la preparación de canales de comunicación y la adecuada información sobre la aplicación del cuestionario a todo el personal, mediante charlas programadas 2 veces por semana con el personal tanto operativo como administrativo. Además, mediante el uso de volantes informativos se comunicó sobre las fechas planificadas para la aplicación de la herramienta de evaluación.

#### **4.7.4.4. Aplicación del cuestionario.**

Es necesario considerar el proceso de aplicación antes, durante y después con una duración de 4 semanas considerando que el Ministerio del Trabajo plantea

especificaciones para cada uno de estos pasos y es recomendable realizar cada uno de los pasos planteados en sus guías de aplicación.

En este caso, los principales pasos descritos por el Ministerio del Trabajo se describen en 3 secciones (antes, durante y después) para la aplicación de la evaluación del riesgo psicosocial.

**Antes:**

1. El personal encargado de la aplicación del cuestionario debería estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
2. El espacio asignado para la aplicación del cuestionario debería ser confortable y libre de distracciones.
3. Se debería contar con el material necesario para la aplicación de los cuestionarios (número de ejemplares, suministros, etc.).
4. Leer detenidamente a los participantes las instrucciones para completar el cuestionario.
5. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
6. La información obtenida es confidencial es decir se guardará, mantendrá y utilizará los datos obtenidos con estricta cautela.
7. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
8. Antes de responder el cuestionario, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
9. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de que se equivoque encerrar en un círculo la respuesta incorrecta y seleccionar nuevamente la respuesta.
10. No existen respuestas correctas o incorrectas.
11. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

12. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.

13. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

**Durante:**

1. Se entregó un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
2. Se evitó distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario.
3. Se brindó la asistencia necesaria a grupos de atención prioritaria y participantes que lo requieran.

**Después:**

Se recogió los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida. Se distribuyó y organizó el personal en grupos de 15 personas diarias, iniciando con el personal operativo por cada uno de sus puestos de trabajo y por clasificación de funciones con periodos establecidos para el desarrollo de esta actividad, para que no exista una afectación al proceso de producción de los días en los cuales se realice este proceso. Posterior a esto, se intervino al personal administrativo en horarios fuera del proceso laboral y así efectivizar un adecuado levantamiento de información y con la finalidad de evitar interrupciones en sus procesos administrativos.

**4.7.5. Fase 5: discusión y resultados.**

Se presentaron los resultados finales en función a gráficas mediante el empleo de Excel y sus herramientas para análisis estadístico de gráficas y matrices de resultados, obtenidos a por la aplicación de la herramienta para evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. Además, se abordaron cada una de las hipótesis generadas con la finalidad de determinar la viabilidad de cada una de estas mediante la discusión técnica en base a la agrupación de datos por cada uno de los 9 factores de riesgo psicosocial.

## **4.8. Instrumentos.**

### **4.8.1. Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo Ecuador.**

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial puede ser aplicado por responsables o profesionales en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental; está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores y/o servidores, sin embargo, aquellas empresas e instituciones con 10 o menos trabajadores pueden utilizar el instrumento siempre y cuando se garantice el anonimato y confidencialidad de la información obtenida. El cuestionario no es de aplicación obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

### **4.8.2. Características del cuestionario.**

En Ecuador, con el fin de proporcionar una herramienta que promueva el cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial se desarrolló una propuesta de cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

### **4.8.3. Diseño del cuestionario.**

El Ministerio del Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo

psicosocial de otros países; también se analizó las características del cuestionario respecto a la comprensión de las preguntas y opciones de respuesta (Trabajo, 2018).

En este contexto las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4:

**Tabla 16.** Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

<b>Opción de respuesta</b>	<b>Puntuación</b>
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

**Fuente:** Ministerio del Trabajo, 2018.

Según el Ministerio de (Trabajo, 2018), el primer cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

**Tabla 17.** Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

DIMENSIÓN	NÚMERO TOTAL DE ITEMS	NÚMERO DE ITEM EN EL CUESTIONARIO
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41,5
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40,47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)	2	46,49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44,58

**Fuente:** Ministerio del Trabajo, 2018.

Al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se incorporó secciones como: instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados.

En la sección “Instrucciones para completar el cuestionario”, se indican los pasos a seguir para completar correctamente el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. En la sección “Datos generales”, se solicita completar fecha, lugar, datos generales de la empresa y sociodemográficos como instrucción, antigüedad, edad, auto identificación, género; cabe indicar que los ítems garantizan el anonimato de los participantes y confidencialidad de la información obtenida.

La sección “observaciones y comentarios”, se ha diseñado para que los trabajadores/servidores coloquen inquietudes, opiniones respecto al cuestionario, éstas

servirán como retroalimentación para mejorar el proceso de aplicación y/o estructurar el plan de acción. Las secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores/servidores están expuestos una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

En este contexto para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

**Tabla 18.** Nivel de riesgo por dimensión.

<b>Dimensión</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes:	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

**Fuente:** Ministerio del Trabajo, 2018.

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

**Tabla 19.** Nivel de riesgo general.

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Calificación</b>	<b>Descripción</b>
<b>Alto</b>	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
<b>Medio</b>	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
<b>Bajo</b>	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Fuente:** Ministerio del Trabajo, 2018.

#### **4.8.4. Validez y fiabilidad del cuestionario**

El Ministerio de Trabajo para analizar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país. La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio.

El Ministerio de Trabajo invitó a cada empresa seleccionada a participar voluntariamente en la validación, finalmente el cuestionario se aplicó a una muestra representativa de trabajadores (muestreo probabilístico, no proporcional y representativa, nivel de confianza del 95% y un margen de error del  $\pm 5\%$ ) de cada empresa en total participaron 4346 trabajadores/servidores conforme al siguiente detalle:

**Tabla 20.** Datos generales de la muestra.

<b>Descripción</b>	<b>Provincia</b>	<b>Número de trabajadores participantes</b>
Ubicación Geográfica	Azuay	163
	Carchi	29
	Cotopaxi	98
	Pichincha	1122
	Chimborazo	149
	El Oro	350
	Esmeraldas	78
	Guayas	1055
	Manabí	217
	Loja	242
	Imbabura	208
	Napo	93
	Tungurahua	506
	Sucumbíos	36
<b>Población Investigada</b>	Total	4346

**Fuente:** Ministerio del Trabajo, 2018.

Una vez culminado el trabajo de campo (aplicación de cuestionarios), la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, en este análisis se utilizó el coeficiente alfa de Cron Bach y Coeficiente r de Pearson para determinar fiabilidad y validez respectivamente. El coeficiente alfa de Cron Bach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos.

Del análisis estadístico realizado por la Universidad Central del Ecuador se obtuvieron los siguientes resultados:

- Datos válidos: 3150
- Programa aplicado: SPSS V.2.2
- Alfa de Cron Bach del instrumento: 0,967 (nivel de confiabilidad “Alto”)
- Alfa de Cron Bach por dimensión: valores desde 0,806 a 0,904 (Nivel de confiabilidad “Alto” para las 8 dimensiones)
- Validez: Todos los ítems se encuentran sobre 0,30 (Todos los ítems son “Válidos”).
- Del análisis estadístico realizado por la Universidad Internacional SEK se obtuvieron los siguientes resultados:
  - Datos válidos: 3150
  - Alfa de Cron Bach del instrumento: 0,967 (nivel de fiabilidad “Muy alta”)
  - Alfa de Cron Bach por dimensión: valores desde 0,675 a 0,928

Con estos datos estadísticos, se concluye que la herramienta propuesta cuenta con validez y fiabilidad.

#### **4.9. Consideraciones éticas.**

Las consideraciones éticas en este apartado han sido elaboradas de acuerdo a la “Declaración de Helsinki”, esta declaración es un conjunto de normas y recomendaciones para guiar a los médicos a la investigación de seres humanos, se lo ha realizado de esta forma debido a que los factores de riesgo psicosocial afectan críticamente la salud del individuo o trabajador, tal como se menciona en el capítulo 3, apartado 3.2. “Marco conceptual”. Para la elaboración de las consideraciones éticas, específicamente se ha tomado en cuenta la sección 3 de la Declaración de Helsinki llamada “Investigación biomédica no terapéutica en seres humanos (investigación biomédica no clínica)” (de Helsinki & Association, 1975).

Cabe mencionar algunos principios básicos que se han tomado de la declaración de Helsinki para la elaboración de este trabajo de investigación, mismos que se nombran a continuación (de Helsinki & Association, 1975):

- La investigación biomédica en seres humanos no puede realizarse legítimamente a menos que la importancia de su objetivo este en proporción con el riesgo que corre el sujeto de experimentación.
- Siempre debe respetarse el derecho a la integridad del ser humano sujeto a la investigación y deben adoptarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad del individuo y reducir al mínimo el efecto de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad.
- Al publicar los resultados de su investigación, el investigador tiene la obligación de respetar su exactitud. Los informes sobre investigaciones que no se ciñan a los principios descritos en esta Declaración no deben ser aceptados para publicación.
- Cualquier investigación en seres humanos debe ser precedida por información adecuada a cada participante potencial de los objetivos, métodos, posibles beneficios, riesgos previsibles e incomodidades que el experimento puede implicar. Cada una de estas personas debe ser informada de que tiene la libertad para no participar en el experimento y para anular en cualquier momento su consentimiento. Sólo entonces deberá ser solicitado por el médico o investigador el consentimiento voluntario y consciente del individuo,

preferiblemente por escrito.

En base a estos principios básicos se han realizado las consideraciones éticas del trabajo de investigación y son las siguientes:

- Se debe priorizar el respeto por la dignidad de los participantes en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Se debe obtener el pleno consentimiento de los participantes antes de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Debe garantizarse la protección de la privacidad de los participantes en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Debe garantizarse un nivel adecuado de confidencialidad de los datos de la investigación y de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Debe garantizarse el anonimato de las personas y organizaciones que participan en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Debe evitarse cualquier engaño o exageración sobre los fines y objetivos de la investigación.
- Cualquier tipo de comunicación en relación con la investigación debe hacerse con honestidad y transparencia.
- Se debe evitar cualquier tipo de información engañosa, así como la representación de hallazgos de datos primarios de manera sesgada.

## **CAPÍTULO V. RESULTADOS**

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante la utilización de las herramientas que provee el Ministerio de Trabajo, comenzando por mostrar los antecedentes diagnósticos realizados desde el 2019, mostrando los resultados de cada año por dimensiones de evaluación, evaluación global y las estadísticas de la evaluación, luego de esto se aplicó la herramienta metodológica en las empresas evaluadas mencionadas en los objetivos realizando un análisis detallado en donde se separó la información en: grupo de estudio, criterios de inclusión y exclusión, género de los trabajadores, estado civil, nivel de escolaridad, promedio de edad, cargos y puestos de trabajo y finalmente años de antigüedad en la empresa.

### **5.1. Antecedentes diagnósticos.**

#### **5.1.1. Resultados de las dimensiones de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019.**

En el año 2019, se realizó la evaluación de riesgo psicosocial a 44 trabajadores obteniendo los siguientes resultados mostrados en la tabla 21 a continuación:

**Tabla 21.** Tabla de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019.

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	95%	5%	0%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	98%	2%	0%
Dimensión 3. liderazgo	98%	2%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	93%	5%	2%
Dimensión 5. organización del trabajo	100%	0%	0%
Dimensión 6. recuperación	95%	5%	0%
Dimensión 7. soporte y apoyo	100%	0%	0%
Dimensión 8. otros puntos importantes	100%	0%	0%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	75%	25%	0%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	98%	2%	0%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	98%	2%	0%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	98%	2%	0%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	100%	0%	0%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	100%	0%	0%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	100%	0%	0%

**Fuente:** Elaboración propia mediante instrumento Ministerio del trabajo, 2022.

A continuación, en la Tabla 22, se expone los resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial de la tabla anterior mostrada (Tabla 21), cabe recalcar se para esto se utilizó la herramienta de evaluación proporcionada por el Ministerio de Trabajo.

**Tabla 22.** Tabla global de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019.

<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el año 2019</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
	97%	2%	1%

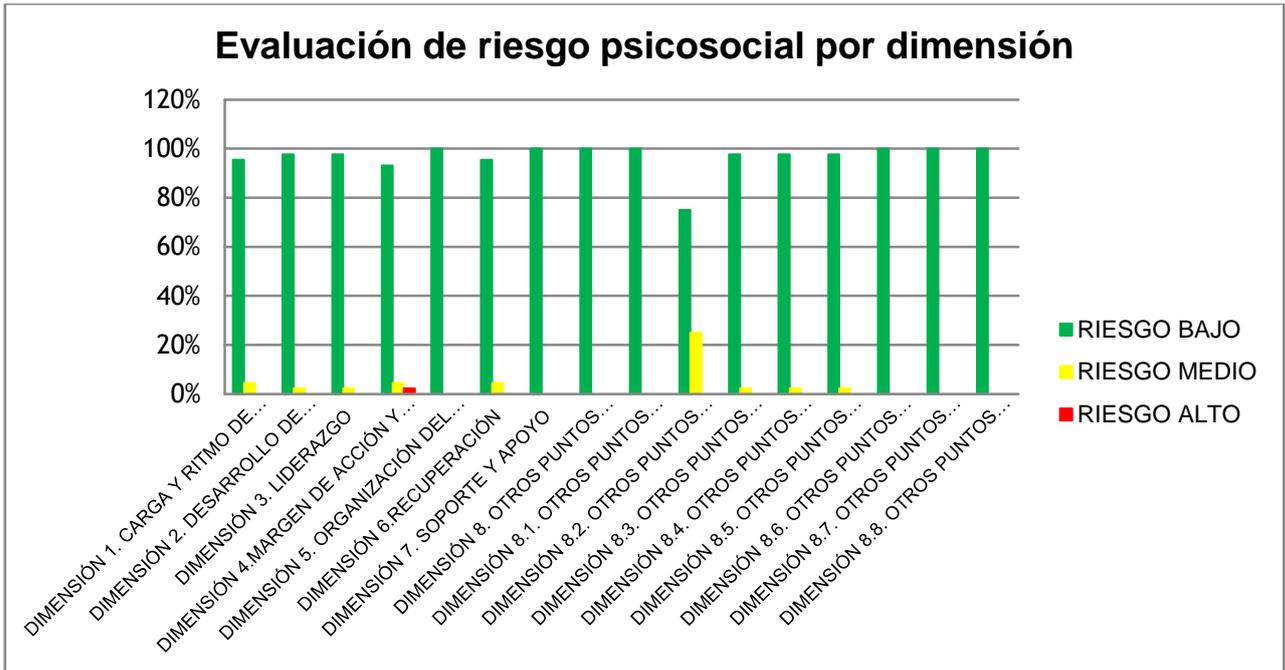
**Fuente:** Elaboración propia mediante instrumento Ministerio del trabajo, 2022.

En el año 2019, se puede observar que los riesgos en un 97% se encuentran en la clasificación de riesgo bajo y el 3% se encuentran en la categoría de riesgo medio y el 1% en riesgo alto. Los resultados no cuentan con valores en la clasificación de riesgo alto de forma significativa al analizar los resultados generales, sin embargo, al analizar cada una de las dimensiones podemos ver que existen la presencia de riesgo alto en una de las dimensiones evaluadas, aunque el porcentaje es mínimo se debió tomar medidas correctivas al respecto.

De los 44 trabajadores evaluados, 23 son de género masculino lo que representa un porcentaje de 52.27% del total de la población evaluada de los cuales 3 pertenecen al rango de edad de 44 a 52 años, 6 al rango de 35 a 43 años, 13 al rango de 25 a 34 años y 1 al rango de 16 a 24 años, con lo que se puede concluir que la cantidad de trabajadores con mayor población a ser evaluada está en el rango de 35 a 43 años. Siguiendo la misma línea de análisis, 21 personas del total de población evaluada pertenecen al género femenino, esto representa un porcentaje del 47.72% de la población evaluada, de las cuales 1 pertenece al rango de 44 a 52 años de edad, 10 al rango de 35 a 43 años, 10 al rango de 25 a 34 años y 0 al rango de 16 a 24 años, con lo que se puede concluir que la cantidad de trabajadores con mayor población a ser evaluada está en los rangos de 35 a 43 años y 25 a 34 años.

En la población masculina apareció un riesgo medio de 4% en la dimensión 4, “margen de acción y control” juntamente con un 4% en la dimensión 8.4, “Adicción al trabajo” y con ponderación más alta de todas, un 26% la dimensión 8.2, “Acoso laboral”.

En la población femenina por otra parte se observa un incremento en los riesgos psicosociales de nivel medio y alto; de nivel medio se puede observar un 5% en las dimensiones: 2 “Desarrollo de competencias”, 3 “Liderazgo”, 4 “Margen de acción y control”, 8.3 “Acoso sexual” y 8.5 “Condiciones del trabajo”, esto seguido de un 10% en las dimensiones: 1 “Carga y ritmo de trabajo” y 6 “Recuperación”, seguido finalmente de la ponderación más alta en nivel de riesgo medio con un 24% perteneciente a la dimensión 8.2 “Acoso laboral”. En cambio, para el nivel de riesgo alto se observó una aparición de un 5% en la dimensión 2 “Desarrollo de competencias” que en el caso del género masculino fue ausente, con esto se puede concluir que en la población de género femenino existen más niveles de riesgo psicosocial medio y alto que en la población de género masculino.



**Figura 2.** Porcentaje de evaluación de riesgo psicosocial por dimensión

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Podemos observar que existe una predominación de riesgo medio en la dimensión 8.2 “Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral”.

Teniendo un 25% de los encuestados señalando un riesgo medio y el 75% de los mismos como riesgo bajo. Otro de los puntos para observación en los resultados de esta evaluación de riesgo psicosocial es la Dimensión 4. “Margen de Acción y Control” teniendo un porcentaje de 93% como riesgo bajo, el 5% del total de trabajadores indica que existe riesgo medio y un 2% del total de trabajadores expresó que hay un riesgo alto, este último teniendo una representación general en la evaluación de menos del 1% de los evaluados.

**5.1.2. Resultados evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020**

En el año 2020, se realizó la evaluación de riesgo psicosocial a 52 trabajadores obteniendo los siguientes resultados mostrados en la tabla 23 a continuación:

**Tabla 23.** Evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020.

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	92%	7%	1%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	92%	8%	0%
Dimensión 3. liderazgo	98%	2%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	83%	17%	0%
Dimensión 5. organización del trabajo	87%	13%	0%
Dimensión 6. recuperación	83%	17%	0%
Dimensión 7. soporte y apoyo	87%	13%	0%
Dimensión 8. otros puntos importantes	100%	0%	0%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	83%	17%	0%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	100%	0%	0%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	98%	2%	0%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	90%	6%	4%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	96%	4%	0%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	98%	2%	0%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	90%	10%	0%

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En el año 2020 se evaluaron un total de 52 trabajadores, del total de evaluados, 22 son de género masculino lo que representa un porcentaje de 42.30% del total de la población evaluada de los cuales 1 pertenecen al rango de edad igual o superior a 53 años, 16 al rango de 35 a 43 años, 5 al rango de 25 a 34 años y 0 al rango de 16 a 24 años, con lo que se puede concluir que la cantidad de trabajadores con mayor población a ser evaluada está en el rango de 35 a 43 años. Siguiendo la misma línea de análisis, 30 personas del total de población evaluada pertenecen al género femenino, esto representa un porcentaje del 57.70% de la población evaluada, de las cuales 6 pertenecen al rango de 44 a 52 años de edad, 9 al rango de 35 a 43 años, 15 al rango de 25 a 34 años y 0 al rango de 16 a 24 años, con lo que se puede concluir que la cantidad de trabajadores con mayor población a ser evaluada está en el rango de 25 a 34 años.

En la población masculina apareció un riesgo medio de 5% en las dimensiones: 1 “Carga y ritmo de trabajo”, 2 “Desarrollo d competencias”, 4 “Margen de acción y control”, 6 “Recuperación”, 7 “Soporte y apoyo”, 8.5 “Condiciones de trabajo” y 8.8 “Salud auto percibida”, aumentando en ponderación está la dimensión 5 “Organización de trabajo” con un 9% y con ponderación más alta de todas, un 14% la dimensión 8.2, “Acoso laboral”.

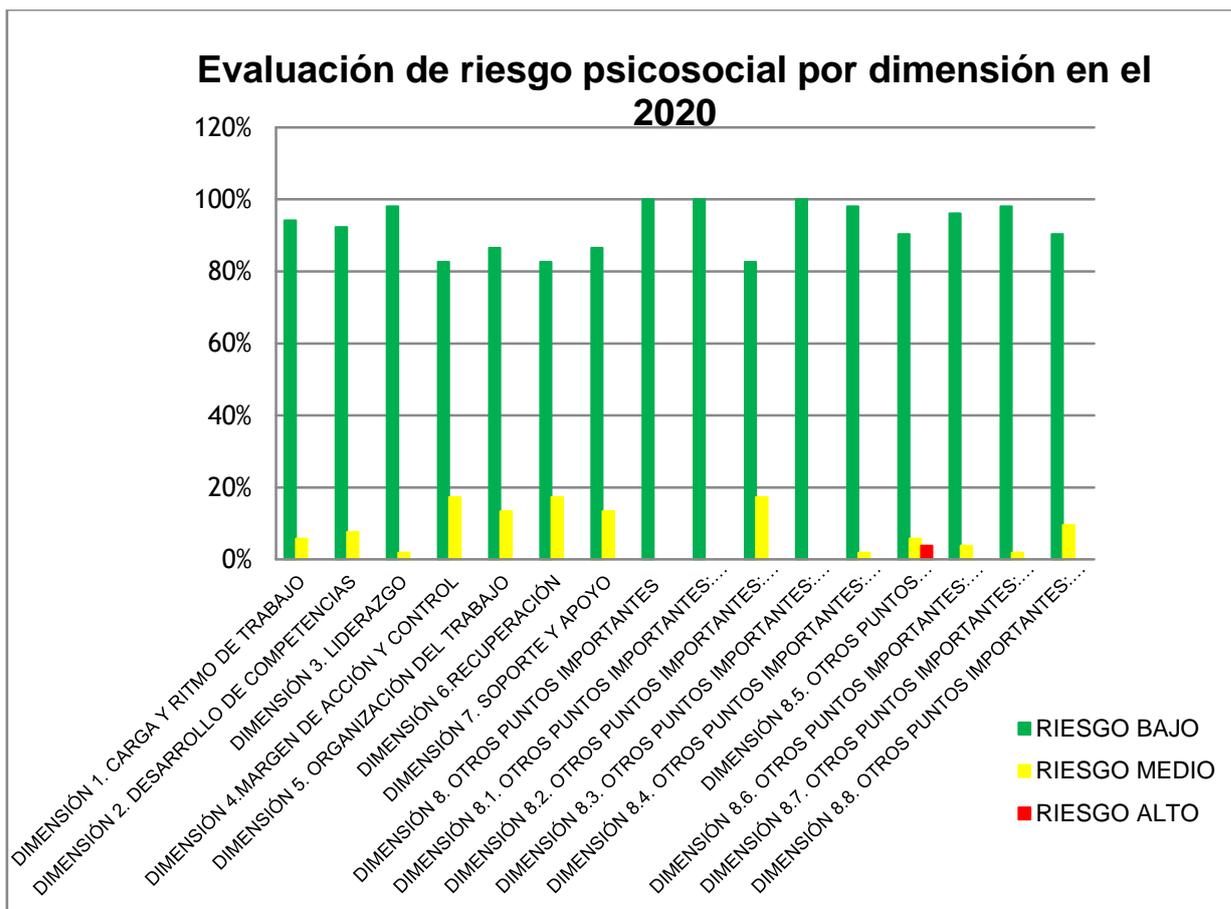
En la población femenina por otra parte se observa un incremento en los riesgos psicosociales de nivel medio y alto; de nivel medio se puede observar un 3% en las dimensiones: 3 “Liderazgo”, 8.4 “Adicción al trabajo” y 8.7 “Estabilidad laboral y emocional”, con 7% las dimensiones: 1 “Carga y ritmo de trabajo”, 8.5 “Condiciones del trabajo” y 8.6 “Doble presencia (laboral – familiar)”, con un 10% la dimensión 2 “Desarrollo de competencias”, con un 13% la dimensión 8.8 “Salud auto percibida”, con un 17% la dimensión 5 “Organización de trabajo”, con un 20% las dimensiones: 7 “Soporte y Apoyo” y 8.2 “Acoso laboral” y finalmente con la ponderación más alta en riesgo medio con 27% la dimensión 6 “Recuperación”. En cambio, para el nivel de riesgo alto se observó una aparición de un 7% en la dimensión 8.5 “Condiciones del trabajo” que en el caso del género masculino fue ausente, con esto se puede concluir que en la población de género femenino existen más niveles de riesgo psicosocial medio y alto que en la población de género masculino.

**Tabla 24.** Resultado global de evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020.

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el año 2020</b>	92%	7%	1%

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En el año 2020, podemos ver que los riesgos en un 92% se encuentran en la clasificación de riesgo bajo, el 7% se encuentran en la categoría de riesgo medio. Estos resultados, cuentan en la clasificación de riesgo alto con el 1% de la población evaluada por lo cual cada una de estas dimensiones están descritas a continuación.



**Figura 3.** Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión en el 2020.

**Fuente:** Elaboración propia mediante instrumento Ministerio del trabajo, 2022.

Se puede observar que existe predominación de riesgo medio en:

- Dimensión 4. Margen de Acción y Control.
- Dimensión 6. Recuperación.
- Dimensión 8.2 Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral con un 17% del total de la población evaluada.
- Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo representan un 1% del total de la población tratada.
- Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo 4% de la población tratada.

### 5.1.3. Resultados de la evaluación de riesgo psicosocial en el año 2021.

En el año 2021, se realizó la evaluación de riesgo psicosocial a 26 trabajadores obteniendo los siguientes resultados mostrados en la tabla 25:

**Tabla 25.** Evaluación de riesgo psicosocial en el año 2021

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	92%	8%	0%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	92%	8%	0%
Dimensión 3. liderazgo	96%	4%	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	81%	19%	0%
Dimensión 5. organización del trabajo	85%	15%	0%
Dimensión 6. recuperación	81%	19%	0%
Dimensión 7. soporte y apoyo	85%	15%	0%
Dimensión 8. otros puntos importantes	100%	0%	0%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	81%	19%	0%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	100%	0%	0%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	96%	4%	0%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	88%	8%	4%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	96%	4%	0%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	96%	4%	0%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	88%	12%	0%

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En el año 2021 se evaluaron un total de 26 trabajadores, del total de evaluados, 12 son de género masculino lo que representa un porcentaje de 46.15% del total de la población evaluada de los cuales 1 pertenecen al rango de edad igual o superior a 53 años, 8 al rango de 35 a 43 años, 3 al rango de 25 a 34 años y 0 al rango de 16 a 24 años, con lo que se puede concluir que la cantidad de trabajadores con mayor población a ser evaluada está en el rango de 35 a 43 años. Siguiendo la misma línea de análisis, 14 personas del total de población evaluada pertenecen al género femenino, esto representa un porcentaje del 53.84% de la población evaluada, de las cuales 3 pertenecen al rango de 44 a 52 años de edad, 4 al rango de 35 a 43 años, 7 al rango de 25 a 34 años y 0 al rango de 16 a 24 años, con lo que se puede concluir que la cantidad de trabajadores con mayor población a ser evaluada está en el rango de 25 a 34 años.

En la población masculina apareció un riesgo medio de 8% en las dimensiones: 1 “Carga y ritmo de trabajo”, 2 “Desarrollo d competencias”, 4 “Margen de acción y control”, 6 “Recuperación”, 7 “Soporte y apoyo”, 8.5 “Condiciones de trabajo” y 8.8 “Salud auto percibida”, aumentando en ponderación está la dimensión 5 “Organización de trabajo” y la dimensión 8.2, “Acoso laboral” con 17%.

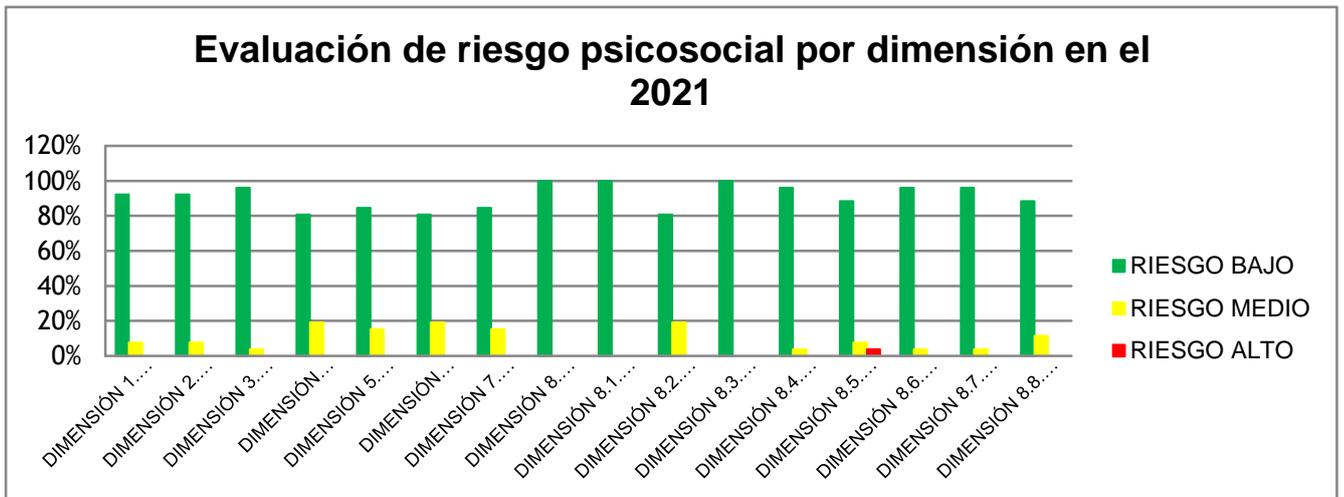
En la población femenina por otra parte se observa un incremento en los riesgos psicosociales de nivel medio y alto; de nivel medio se puede observar un 7% en las dimensiones: 1 “Carga y ritmo de trabajo”, 2 “Desarrollo d competencias”, 3 “Liderazgo”, 8.4 “Adicción al trabajo”, 8.5 “Condiciones de trabajo” 8.6 “Doble presencia (laboral – familiar)” y 8.7 “Estabilidad laboral y emocional”, con 14% las dimensiones: 5 “Organización de trabajo” y 8.8 “Salud auto percibida”, con 21% las dimensiones: 7 “Soporte y Apoyo” y 8.2 “Acoso laboral”, y finalmente con la ponderación más alta en riesgo medio con 29% la dimensión 6 “Recuperación”. En cambio, para el nivel de riego alto se observó una aparición de un 7% en la dimensión 8.5 “Condiciones del trabajo” que en el caso del género masculino fue ausente, con esto se puede concluir que en la población de género femenino existen más niveles de riego psicosocial medio y alto que en la población de género masculino.

**Tabla 26.** Evaluación global de riesgo psicosocial en el año 2021.

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en el 2021</b>	92%	7%	1%

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En el año 2021, podemos ver que el riesgo alto se pondera con un 1%, el 7% se encuentran en la categoría de riesgo medio y con un 92% en riesgo bajo.



**Figura 4.** Evaluación Global de Riesgo Psicosocial en el año 2021.

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

Podemos observar que existe una gran predominación de riesgo medio en la dimensión 4. “Margen de Acción y Control”, dimensión 6. “Recuperación” y dimensión 8.2 “Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral” con un 19% del total de la población evaluada. Por otro lado, la dimensión 8.5. “Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo” representan un 1% de la población tratada.

## 5.2. Aplicación de la herramienta metodológica (MDT).

### 5.2.1. Resultados.

#### 5.2.1.1. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN.

A continuación, se muestra en la tabla 27 los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial elaborado con la herramienta de evaluación metodológica proporcionada por el Ministerio de Trabajo.

**Tabla 27.** Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	70%	30%	0%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	93%	6%	1%
Dimensión 3. liderazgo	85%	13%	2%
Dimensión 4. margen de acción y control	70%	21%	9%
Dimensión 5. organización del trabajo	92%	7%	1%
Dimensión 6. recuperación	57%	35%	7%
Dimensión 7. soporte y apoyo	69%	29%	2%
Dimensión 8. otros puntos importantes	90%	10%	0%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	85%	14%	1%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	51%	26%	23%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	81%	17%	2%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	83%	16%	1%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	60%	36%	3%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	67%	28%	5%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	91%	9%	0%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	76%	19%	5%

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

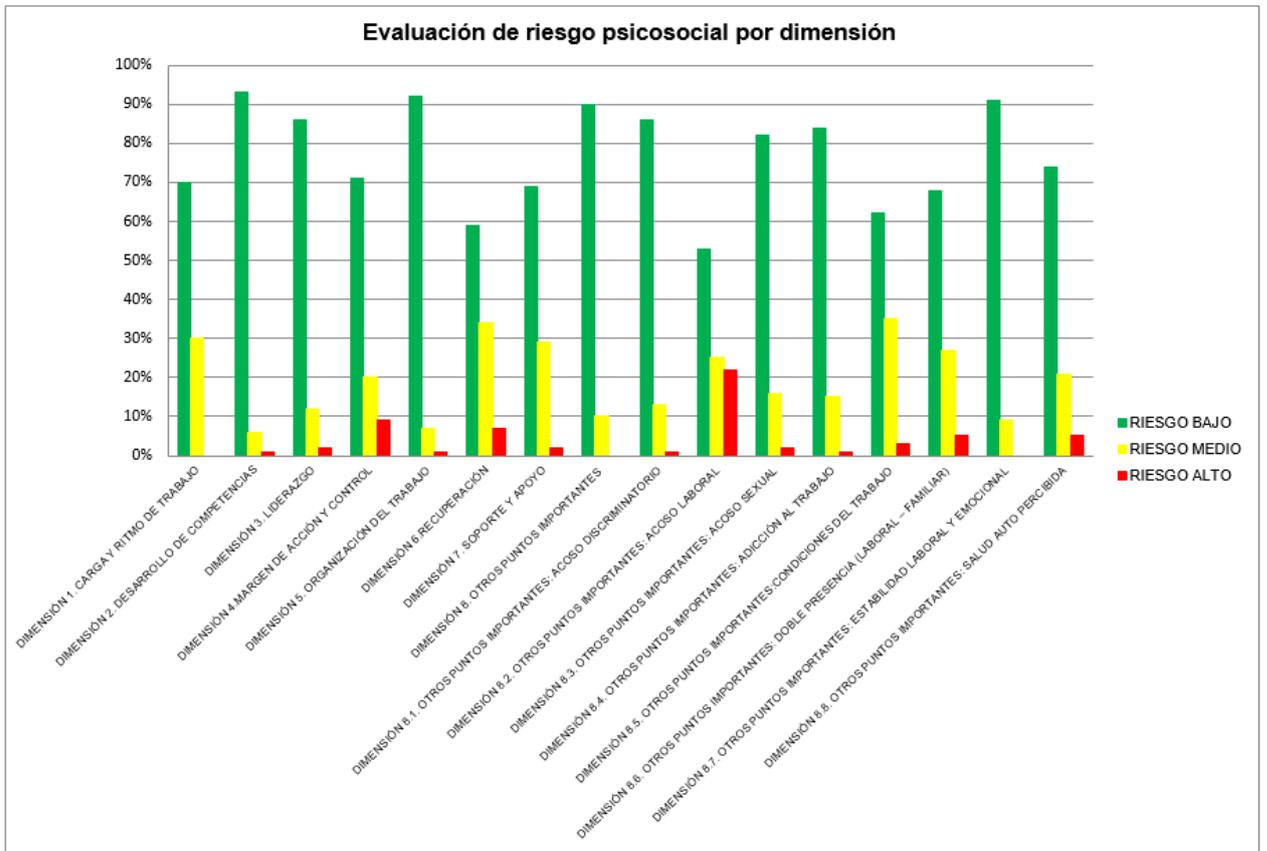
En la tabla 28 a continuación mostrada se observan los resultados globales de la tabla 27 anteriormente mostrada, en la cual se obtienen los valores generales de los riesgos alto, medio y bajo.

**Tabla 28.** Resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN.

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</b>	90%	9%	1%

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

En la figura 5 a continuación se muestra de manera más clara los niveles de riesgo de manera global.



**Figura 4.** Gráfico de resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para JN.

**Fuente:** Elaboración propia mediante instrumento Ministerio del trabajo, 2022.

### 5.2.1.2. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para LF.

A continuación, en la tabla 29 se observa los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para la empresa LF.

**Tabla 29.** Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para LF.

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	69%	30%	2%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	93%	7%	1%
Dimensión 3. liderazgo	86%	12%	2%
Dimensión 4. margen de acción y control	72%	26%	2%
Dimensión 5. organización del trabajo	92%	7%	2%
Dimensión 6. recuperación	76%	16%	8%
Dimensión 7. soporte y apoyo	76%	19%	5%
Dimensión 8. otros puntos importantes	88%	12%	1%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	88%	12%	1%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	46%	32%	23%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	86%	11%	4%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	87%	12%	2%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	70%	25%	6%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	76%	20%	4%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	88%	12%	1%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	83%	15%	3%

**Fuente:** Elaboración propia mediante instrumento Ministerio del trabajo, 2022.

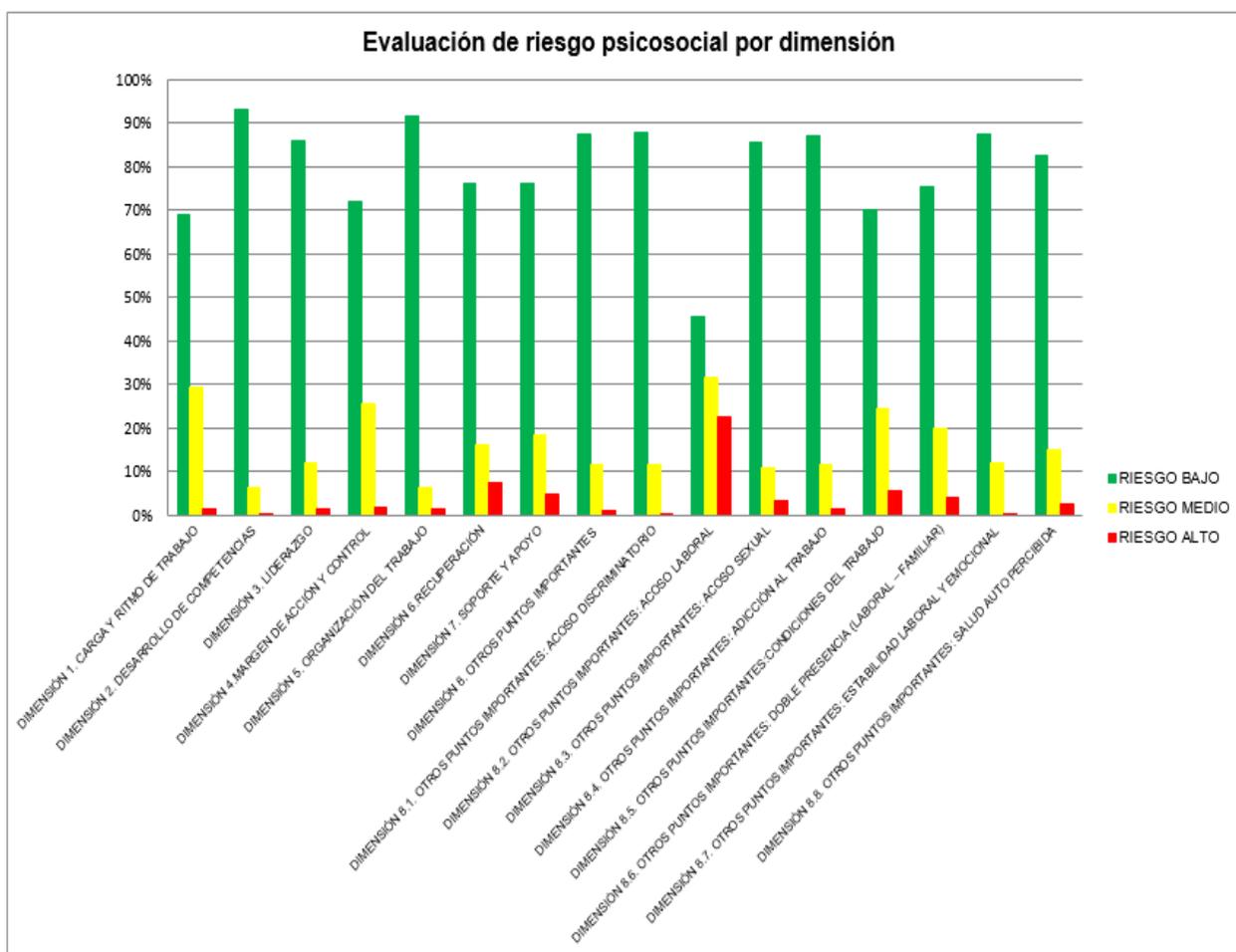
En la tabla 30 a continuación mostrada se observa los resultados de manera global con los datos mostrados en la tabla 29.

**Tabla 30.** Resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para LF.

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
<b>Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial</b>	89%	11%	1%

**Fuente:** Elaboración propia mediante instrumento Ministerio del trabajo, 2022.

En la figura 6 a continuación, observa la evaluación de riesgo global discriminando los porcentajes visualmente, observando las dimensiones con mayor ponderación.



**Figura 5.** Gráfico de resultado global por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial para FL.

**Fuente:** Elaboración propia, 2022.

### 5.3. Comparativa de resultados entre las empresas JN y LF.

Luego de haber aplicado la herramienta del Ministerio de trabajo y mediante el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se obtuvo los riesgos: alto, mediano y bajo de cada una de ellas, a continuación, en la siguiente tabla 31 se pondrá en comparación los resultados entre la empresa JN y la empresa LN y posteriormente se realizará un análisis de los resultados obtenidos.

**Tabla 31.** Comparativa entre resultados de riesgos psicosociales entre la empresa JN y la empresa LF.

Dimensiones del Cuestionario	Riesgo bajo		Riesgo medio		Riesgo alto	
	JN	LF	JN	LF	JN	LF
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	70%	69%	30%	30%	0%	2%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	93%	93%	6%	7%	1%	1%
Dimensión 3. liderazgo	85%	86%	13%	12%	2%	2%
Dimensión 4. margen de acción y control	70%	72%	21%	26%	9%	2%
Dimensión 5. organización del trabajo	92%	92%	7%	7%	1%	2%
Dimensión 6. recuperación	57%	76%	35%	16%	7%	8%
Dimensión 7. soporte y apoyo	69%	76%	29%	19%	2%	5%
Dimensión 8. otros puntos importantes	90%	88%	10%	12%	0%	1%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	85%	88%	14%	12%	1%	1%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	51%	46%	26%	32%	23%	23%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	81%	86%	17%	11%	2%	4%
Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	83%	87%	16%	12%	1%	2%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	60%	70%	36%	25%	3%	6%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	67%	76%	28%	20%	5%	4%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	91%	88%	9%	12%	0%	1%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	76%	83%	19%	15%	5%	3%
<b>RESULTADO GLOBAL</b>	90%	89%	9%	11%	1%	1%

**Fuente:** Elaboración propia 2023

Como se puede observar en la tabla 31, los resultados comparativos entre las empresas JN y LF se evaluaron con éxito, dando como resultado los porcentajes de riesgo

psicosocial alto, medio y bajo. En el riesgo psicosocial bajo se presenta una ponderación de 90% para la empresa JN en cambio para la empresa LF 89%, habiendo una diferencia de 1%.

Para el riesgo medio, en la empresa JN hay un porcentaje de 9% en comparación a la empresa LF que es de 11% siendo mayor la diferencia de 2% en relación a la empresa JN. Para el riesgo alto, ambas empresas tanto JN como LF dieron como resultado 1%.

Los resultados obtenidos y comprados en este apartado para los riesgos psicosociales altos se han tomado en cuenta para la realización, estructuración y diseño del plan de acción que se debe aplicar en las empresas JN y LF

Las dimensiones en riesgo psicosocial alto que se van a tomar en cuenta para el plan de acción son las de mayor ponderación en cuanto al porcentaje ya que esos puntos específicos son los que se deben de tratar de manera urgente y son los siguientes.

Para la empresa JN:

- Dimensión 4. Margen de acción y control, riesgo alto 9%.
- Dimensión 6. Recuperación, riesgo alto 7%.
- Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral, riesgo alto 23%.

Para la empresa LF:

- Dimensión 6. Recuperación, riesgo alto 8%.
- Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral, riesgo alto 23%.
- Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo, riesgo alto 6%.

## **5.4. Comparativa de resultados entre años.**

### **5.4.1. Empresa JN.**

A continuación, se presenta la tabla 32 con la comparativa entre los años 2019, 2020, 2021 y 2022 que permite observar la evolución de los riesgos mostrando los porcentajes obtenidos en las evaluaciones realizados en el año respectivo.

**Tabla 32.** Comparativa de riesgos de la empresa JN por año.

Dimensiones del Cuestionario	2019			2020			2021			2022		
	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	100%	0%	0%	96%	4%	0%	91%	9%	0%	70%	30%	0%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	100%	0%	0%	92%	8%	0%	100%	0%	0%	93%	6%	1%
Dimensión 3. liderazgo	100%	0%	0%	100%	0%	0%	91%	9%	0%	85%	13%	2%
Dimensión 4. margen de acción y control	100%	0%	0%	84%	16%	0%	91%	9%	0%	70%	21%	9%
Dimensión 5. organización del trabajo	100%	0%	0%	88%	12%	0%	91%	9%	0%	92%	7%	1%
Dimensión 6. recuperación	100%	0%	0%	88%	12%	0%	91%	9%	0%	57%	35%	7%
Dimensión 7. soporte y apoyo	100%	0%	0%	88%	12%	0%	91%	9%	0%	69%	29%	2%
Dimensión 8. otros puntos importantes	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	90%	10%	0%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	85%	14%	1%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	75%	25%	0%	84%	16%	0%	73%	27%	0%	51%	26%	23%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	95%	5%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	81%	17%	2%

Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	100%	0%	0%	100%	0%	0%	91%	9%	0%	83%	16%	1%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	100%	0%	0%	92%	4%	4%	91%	9%	0%	60%	36%	3%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	100%	0%	0%	96%	4%	0%	100%	0%	0%	67%	28%	5%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	100%	0%	0%	100%	0%	0%	91%	9%	0%	91%	9%	0%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	100%	0%	0%	92%	8%	0%	91%	9%	0%	76%	19%	5%
<b>Resultado global</b>	100%	0%	0%	96%	4%	0%	91%	9%	0%	90%	9%	1%

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

#### **5.4.1.1. Análisis de resultados para la empresa JN.**

Realizando el análisis de los resultados de la tabla 32, se puede observar que desde el año 2019 se ha visto un incremento en la percepción de riesgos por parte de los trabajadores, esto también supone un cambio debido a que desde el año 2019 hasta la actualidad la empresa JN ha ido incrementando el número de trabajadores, tal es el caso que desde el inicio de la evaluación y tabulación realizada en el año antes mencionado, se pudo constatar que se la realizó con 20 trabajadores únicamente, hasta llegar al año 2022 que se realizó la evaluación con 100 trabajadores.

Como evolución observable se obtiene que entre el año 2019 y 2020 se incrementó el porcentaje en los resultados generales de la evaluación de riesgos un 4% de percepción de riesgo medio por parte de los trabajadores para el año 2020, siendo inicialmente de 0% para el año 2019 y decreció la percepción de riesgo bajo de 100% en el año 2019 a un 96% en el año 2020, mientras que la percepción de riesgo alto permaneció en 0%.

Entre el año 2020 y 2021 se puede observar un incremento en los porcentajes de los resultados generales de evaluación de riesgos, se obtiene un 9% en la percepción de riesgo medio por parte de los trabajadores, incrementándose un 5% con relación al año anterior (2020), de la misma forma se ha disminuido la percepción de riesgo bajo pasando de ser en el año 2020 de 96% siendo ahora un 91% para el año 2021.

Finalmente, entre el año 2021 y 2022 se observa que la percepción de riesgo bajo por parte del trabajador descendió, siendo del 91% en el año 2021 y pasando a ser del 90% para el año 2022, por otra parte, en la percepción de riesgo medio permaneció en el mismo porcentaje de 9%, sin embargo, en la percepción de riesgo alto se observa el incremento de un 1%, siendo la primera vez que se incrementa en la comparación de los años 2019, 2020 y 2021 siendo de 0%.

#### **5.4.2. Empresa LF.**

A continuación, se presenta la tabla 33 con la comparativa entre los años 2019, 2020, 2021 y 2022 pero en esta oportunidad de la empresa LF, la misma permite observar la evolución de los riesgos mostrando los porcentajes obtenidos en las evaluaciones realizadas en el año respectivo, de la misma forma que con el apartado anterior se analizaran estos resultados.

**Tabla 33.** Comparativa de riesgos de la empresa LF por año.

Dimensiones del Cuestionario	2019			2020			2021			2022		
	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo	92%	8%	0%	93%	7%	0%	93%	7%	0%	69%	30%	2%
Dimensión 2. desarrollo de competencias	96%	4%	0%	93%	7%	0%	87%	13%	0%	93%	7%	1%
Dimensión 3. liderazgo	96%	4%	0%	96%	4%	0%	100%	0%	0%	86%	12%	2%
Dimensión 4. margen de acción y control	88%	8%	4%	81%	19%	0%	73%	27%	0%	72%	26%	2%
Dimensión 5. organización del trabajo	100%	0%	0%	85%	15%	0%	80%	20%	0%	92%	7%	2%
Dimensión 6. recuperación	92%	8%	0%	78%	22%	0%	73%	27%	0%	76%	16%	8%
Dimensión 7. soporte y apoyo	100%	0%	0%	85%	15%	0%	80%	20%	0%	76%	19%	5%
Dimensión 8. otros puntos importantes	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	88%	12%	1%
Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	88%	12%	1%
Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral	75%	25%	0%	81%	19%	0%	87%	13%	0%	46%	32%	23%
Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	86%	11%	4%

Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo	96%	4%	0%	96%	4%	0%	100%	0%	0%	87%	12%	2%
Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo	96%	4%	0%	89%	7%	4%	87%	7%	7%	70%	25%	6%
Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	100%	0%	0%	96%	4%	0%	93%	7%	0%	76%	20%	4%
Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	100%	0%	0%	96%	4%	0%	100%	0%	0%	88%	12%	1%
Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida	100%	0%	0%	89%	11%	0%	93%	7%	0%	83%	15%	3%
<b>Resultado global</b>	100%	0%	0%	93%	7%	0%	93%	7%	0%	89%	11%	1%

**Fuente:** Elaboración Propia, 2023.

#### **5.4.2.2. Análisis de resultados para la empresa LF.**

Realizando el análisis de los resultados de la tabla 33, se puede observar que desde el año 2019 se ha visto un incremento en la percepción de riesgos por parte de los trabajadores, esto también supone un cambio debido a que desde el año 2019 hasta la actualidad la empresa JN ha ido incrementando el número de trabajadores, tal es el caso que desde el inicio de la evaluación y tabulación realizada en el año antes mencionado, se pudo constatar que se la realizó con 24 trabajadores únicamente, hasta llegar al año 2022 que se realizó la evaluación con 200 trabajadores.

Como evolución observable se obtiene que entre el año 2019 y 2020 se incrementó el porcentaje en los resultados generales de la evaluación de riesgos un 7% de percepción de riesgo medio por parte de los trabajadores para el año 2020, siendo inicialmente de 0% para el año 2019 y decreció la percepción de riesgo bajo de 100% en el año 2019 a un 93% en el año 2020, mientras que la percepción de riesgo alto permaneció en 0%.

Se puede observar no hubo incremento ni decremento en los porcentajes de los resultados generales de evaluación de riesgos manteniéndose igual los resultados entre el 2020 y 2021, se obtiene un 93% en la percepción de riesgo bajo por parte de los trabajadores, de la misma forma en la percepción de riesgo medio siendo un 7% para el año 2021 y en la percepción de riesgo alto permaneciendo en 0%, esto se deba a que para el año 2021 en lugar de incrementar el número de trabajadores en la empresa, este disminuyó, pasando de haber en el año 2020 un total de 27 trabajadores evaluados a ser en el año 2021 un total de 15 trabajadores evaluados, habiendo una disminución en la planta de trabajadores de exactamente un 44.4%.

Finalmente, entre el año 2021 y 2022 se observa que la percepción de riesgo bajo por parte del trabajador descendió, siendo del 93% en el año 2021 y pasando a ser del 89% para el año 2022, por otra parte, en la percepción de riesgo medio aumento el porcentaje de 7% del 2021 pasando a ser de 11% en el 2022, sin embargo en la percepción de riesgo alto se observa el incremento de un 1%, siendo la primera vez que se incrementa en la comparación de los años 2019, 2020 y 2021 siendo de 0%, este incremento en los porcentajes es significativo debido a que como se mencionó en el párrafo anterior la

planta de trabajadores evaluados fue de 15, ahora en el año 2022 el número de trabajadores aumento considerablemente siendo de 200 trabajadores evaluados.

## **5.5. Identificación de los riesgos psicosociales.**

### **5.5.1. Empresa JN.**

Los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores de la empresa JN han sido observados en la realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta del Ministerio de Trabajo, a continuación, se presentaran los riesgos psicosociales según lo percibido por los trabajadores de esta empresa, esto se hará con el año correspondiente a la evaluación realizada.

#### **Año 2019:**

- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 25% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual, ponderación 5% de riesgo percibido.

#### **Año 2020:**

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 8% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 16% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 16% de riesgo percibido.

- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 8% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 4% de riesgo percibido.

#### **Año 2021:**

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 3. liderazgo, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 27% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 9% de riesgo percibido.

### **Año 2022 (actualidad):**

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 30% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 6% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 3. Liderazgo, ponderación 13% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 21% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 35% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 29% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8. otros puntos importantes, ponderación 10% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio, ponderación 14% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 26% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual, ponderación 17% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 16% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 36% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación de 28% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional, ponderación 9% de riesgo percibido.

- **Riesgo medio:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 19% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 3. liderazgo, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 9% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 23% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 3% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación de 5% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 5% de riesgo percibido.

Las dimensiones en riesgo psicosocial alto que se van a tomar en cuenta para el plan de acción son las de mayor ponderación en cuanto al porcentaje del año 2022 ya que esos puntos específicos son los que se deben de tratar de manera urgente y son los siguientes.

- Dimensión 4. Margen de acción y control, riesgo alto 9%
- Dimensión 6. Recuperación, riesgo alto 7%
- Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral, riesgo alto 23%

#### 5.1.1. Empresa LF.

Los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores de la empresa LF han sido observados en la realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta del Ministerio de Trabajo, a continuación, se presentaran los riesgos psicosociales según lo percibido por los trabajadores de esta empresa, esto se hará con el año correspondiente a la evaluación realizada.

##### Año 2019:

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 8% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 3. liderazgo, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 8% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 8% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 25% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 4% de riesgo percibido.

##### Año 2020:

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 3. Liderazgo, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 19% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 15% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 22% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 15% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 19% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 11% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 4% de riesgo percibido.

#### **Año 2021:**

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 7% de riesgo percibido.

- **Riesgo medio:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 13% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 27% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 20% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 27% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 20% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 27% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 13% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 7% de riesgo percibido.

#### **Año 2022 (actualidad):**

- **Riesgo medio:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 30% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 3. liderazgo, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 26% de riesgo percibido.

- **Riesgo medio:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 7% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 16% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 19% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8. otros puntos importantes, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 32% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual, ponderación 11% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 25% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación de 20% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional, ponderación 12% de riesgo percibido.
- **Riesgo medio:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 15% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 2. desarrollo de competencias, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 3. liderazgo, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 4. margen de acción y control, ponderación 2% de riesgo percibido.

- **Riesgo alto:** Dimensión 5. organización del trabajo, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 6. recuperación, ponderación 8% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 7. soporte y apoyo, ponderación 5% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8. otros puntos importantes, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.1. otros puntos importantes: acoso discriminatorio, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, ponderación 23% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.3. otros puntos importantes: acoso sexual, ponderación 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo, ponderación 2% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, ponderación de 6% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar), ponderación de 4% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.7. otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional, ponderación 1% de riesgo percibido.
- **Riesgo alto:** Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida, ponderación 3% de riesgo percibido.

Las dimensiones en riesgo psicosocial alto que se van a tomar en cuenta para el plan de acción son las de mayor ponderación en cuanto al porcentaje ya que esos puntos específicos son los que se deben de tratar de manera urgente y son los siguientes.

- Dimensión 6. Recuperación, riesgo alto 8%.
- Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral, riesgo alto 23%.
- Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo, riesgo alto 6%.

## **5.6. Puestos de trabajo más afectados por los riesgos psicosociales.**

Mediante la evaluación de riesgos psicosociales en las empresa JN y LF, aplicada a trabajadores administrativos y de campo, se pudo definir los riesgos psicosociales altos en dicha empresa, dando como resultado las dimensiones de riesgo expuestas en el apartado anterior (5.5.Comparativa de resultados entre años), con estos resultados se pudo constatar que los puestos de trabajo más afectados por los riesgos psicosociales altos son los del área de trabajo operativo o de campo, específicamente el área de cultivo y postcosecha.

Para analizar específicamente cada área de trabajo descrita en el párrafo anterior y saber una posible causa de que el trabajador perciba un riesgo alto en cuanto a los factores psicosociales evaluados, se describirá las labores que tienen los trabajadores en dichas áreas.

### **Área de cultivo:**

Objetivo del trabajador: Cumplir con rendimientos exigidos por la empresa. Mantener su área al día y libre de problemas fitosanitario.

Funciones y responsabilidades:

Corte:

- Tijeras en buen estado.
- Tijeras desinfectadas al momento de realizar cada corte.
- Tener suficientes mallas para la cosecha.
- Colocar el número indicado de TALLOS para malla en forma de cono.
- Cosecha de punto de corte indicado.
- Colocar los tallos por malla igualando los botones.
- Los tallos cortados colocarlos bajo sombra, con hidratación.
- Tener en cuenta el rendimiento mínimo de cosecha que es de 180 tallos-hora.

Desyeme:

- Mantener todas las plantas bien desyemadas y al día depositando en un saquillo las yemas.

#### Manejo de plantas:

- Pinch de basales y medias piernas en tierno, 40 cm después del corte
- Eliminar follaje maduro del primer tercio para promover la brotación de basales.
- Pinch de brotes en el tercio medio en botón arveja.
- No debe haber tallos con botón abierto en los tercios medio y bajo de la planta.
- Eliminar ciegos ya maduros.
- Pinch de follaje maduro para renovar nuevo follaje en la planta.
- Revisar el Pinch de tallos con el cuello de ganso.
- En tallos delgados hacer selección de brotes dejando el mejor brote.
- Después del corte y de cada actividad de pinch, el área de trabajo debe permanecer limpia.
- Tener informado al técnico y/o supervisor de cualquier problema fitosanitario en el momento oportuno.
- Cumplir con los estándares de seguridad establecidos por la empresa.

#### **Área de postcosecha:**

##### Funciones y responsabilidades:

- Revisar la calidad de cada flor y seleccionar de acuerdo al punto de corte para su respectivo embonche.
- Clasificar de acuerdo a las medidas solicitadas por los clientes
- Tener el área limpia.
- Realizar labores de cultivo.
- Cumplir con los estándares de todos los sistemas de gestión implantados en la empresa.
- Embonchar de acuerdo a las medidas solicitadas por los clientes
- Tener el área limpia.
- Realizar labores de cultivo.

- Cumplir con los estándares de todos los sistemas de gestión implantados en la empresa.

Como un análisis preliminar, y tomando además comentarios de los trabajadores, existen ciertas épocas del año en las que el trabajo que realizan se triplica o incluso de cuadruplica debido a las exigencias de la temporada, un ejemplo de esto es en los meses de febrero y mayo, ya que existen celebraciones culturales como “San Valentín” y “Día de las Madres”. Estas exigencias en dichas temporadas (esto mencionado por los mismos trabajadores), hacen que sus labores sean exhaustivas y el trabajador termina fatigado y además del cansancio físico, existe cansancio mental debido a las largas jornadas de trabajo, dicho esto se puede justificar en primera instancia los resultados de las evaluaciones:

- Dimensión 6. Recuperación, riesgo alto 8%.
- Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo, riesgo alto 6%.

Por otra parte, existen trabajadores que mencionan el acoso laboral como un riesgo alto, esto debido a la delicadeza del tema, es necesario que las empresas adquieran las funciones de un especialista en psicología para tratar este aspecto.

## **5.7. Rendimiento de los trabajadores**

A continuación se muestra una imagen del rendimiento por trabajador perteneciente al mes de mayo del 2023, específicamente de la primera semana que es la semana en la que se presenta una fecha cultural (día de las Madres) en donde al trabajador se le presenta una jornada extenuante de trabajo. Se ha tomado de ejemplo a dos trabajadores de postcosecha y cultivo para una comparativa y análisis sin embargo su identidad será omitida para poder conservar uno de los puntos de las consideraciones éticas del apartado 4.9 que se propuso como lo es “Debe garantizarse el anonimato de las personas y organizaciones que participan en la evaluación de riesgos psicosociales.”

NOMBRE		Trabajador 1												
DIA	FECHA	HORA INICIO	HORA FINAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL DE TALLOS
LUNES	1/5/2023	07:30:00	17:00:00	600	600	600	600	600	600	600	600	600	100	5500
MARTES	2/5/2023	07:30:00	13:10:00	600	600	600	600	600	400					3400
MIÉRCOLES	3/5/2023	07:45:00	13:15:00	600	60	600	600	600	40					2500
JUEVES	4/5/2023	07:30:00	12:10:00	600	600	600	600	120						2520
VIERNES	5/5/2023	07:30:00	13:30:00	600	600	600	600	600	540					3540
SABADO	6/5/2023	07:30:00	14:15:00	600	600	600	600	600	600	200				3800
DOMINGO														
														21260

HORAS Diarias	PROMEDIO	Total Horas	Horas adicionales	Horas extras
7	600	9.17	2.5	4.67
7	600	5.66666667	2.5	1.17
7	600	4.16666667	2.5	-0.33
7	600	4.2	3.08	0.28
7	600	5.9	2.5	1.40
5	600	6.33333333	2.5	3.83
40		35.43	15.58	11.01

**Figura 6.** Balance del rendimiento del trabajador.

**Fuente:** Empresa JN, 2023.

Se puede observar en la figura 6 que en la primera semana de mayo existe dos días en específico donde hay un rendimiento muy bajo del trabajador, estos son los días miércoles 3 y jueves 4 de mayo, pasaron de entregar un mínimo de 4200 tallos a entregar 2500 en el día de más bajo rendimiento, bajando un 40.47% en el rendimiento mínimo, estos días reflejan la sobre carga de esfuerzo del día lunes donde se observa que la jornada laboral paso de 7 horas a 10 horas y en el rendimiento.

NOMBRE		Trabajador 2											TOTAL DE TALLOS	
DIA	FECHA	HORA INICIO	HORA FINAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
LUNES	1/5/2023	07:50:00	17:20:00	600	600	600	600	600	600	600	600	600	100	4900
MARTES	2/5/2023	07:50:00	13:30:00	600	600	600	600	600	150					3150
MIÉRCOLES	3/5/2023	08:15:00	13:40:00	600	600	500	600	400						2700
JUEVES	4/5/2023	07:50:00	12:35:00	600	600	600	500							2300
VIERNES	5/5/2023	07:50:00	13:50:00	600	600	500	600	600	300					3200
SABADO	6/5/2023	07:50:00	14:40:00	600	600	600	600	600	600					3600
DOMINGO														
														19850

TOTAL DE TALLOS	HORAS Diarias	PROMEDIO	Total Horas	Horas adicionales	Horas extras
4900	7	600	8.17	2.5	3.67
3150	7	600	5.25	2.5	0.75
2700	7	600	4.5	2.5	0.00
2300	7	600	3.83333333	2.66	-0.51
3200	7	600	5.33333333	2.5	0.83
3600	5	600	6	2.5	3.50
19850	40		33.08	15.16	8.24

**Figura 7.** Balance del rendimiento del trabajador.

**Fuente:** Empresa LF, 2023.

Se puede observar en la figura 7 que en la primera semana de mayo existe tres días en específico donde hay un rendimiento muy bajo del trabajador, estos son los días martes 2, miércoles 3 y jueves 4 de mayo, pasaron de entregar un mínimo de 4200 tallos a entregar 2300 en el día de más bajo rendimiento (jueves), bajando un 45.23% en el rendimiento mínimo, estos días reflejan la sobre carga de esfuerzo del día lunes donde se observa que la jornada laboral paso de 7 horas a 9 horas y en el rendimiento.

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

En el presente capítulo se detallan los objetivos alcanzados en la investigación, mismos que fueron planteados al inicio del proyecto, estos a lo largo del desarrollo del presente trabajo fueron alcanzados mediante la aplicación de la metodología propuesta en el Capítulo IV “Metodología”, apartado 4.3 “Tipo de investigación” además de las herramientas de evaluación que el ministerio de trabajo tuvo a bien proveer. A través de los resultados que se contemplan en el Capítulo V “Resultados”, se pudo constatar tanto los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de las empresas JN y LF, se identificaron también los riesgos psicosociales con percepción más alta según la perspectiva de los trabajadores y así obtener los puestos de trabajo más afectados según el rendimiento de los empleados.

### **6.1. Conclusiones.**

- Se identificó los factores de riesgo psicosocial en las empresas florícolas JN (Jardinor) y LF (Latina Farms) de manera integral mediante el análisis de los resultados a evaluaciones de años anteriores (2019-2021) mismo que indicaban un crecimiento exponencial en cuanto a la percepción de riesgos psicosociales por parte del trabajador, esto fueron realizados mediante la matriz de riesgo psicosocial, con esto se logró identificar los factores como: margen de acción y control, recuperación, acoso laboral, y condiciones de trabajo, concluyendo que las áreas de trabajo más afectadas fueron las operativas o de campo específicamente el área de cultivo y postcosecha debido a que como se menciona en el apartado 5.6. “Puestos de trabajo más afectados por los riesgos psicosociales” por las exigencias en ciertas temporadas del año (esto mencionado por los mismos trabajadores), hacen que sus labores sean exhaustivas y el trabajador termina fatigado y además del cansancio físico, existe cansancio mental debido a las largas jornadas de trabajo.
  
- Se diagnosticó la situación actual de los factores de riesgo psicosocial las empresas florícolas JN y LF usando la Matriz de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo en donde se pudo constatar que para JN

los riesgos con ponderación más alta fueron: margen de acción y control, recuperación y acoso laboral; Por otra parte, para LF los riesgos con ponderación más alta fueron: recuperación, acoso laboral y condiciones del trabajo, esto se evidencia en el apartado 5.5 “Identificación de los riesgos psicosociales”.

- Se determinó los factores psicosociales producidos en las actividades laborales y como estos inciden en el proceso de producción en el sector florícola ya que como se menciona en la primera conclusión debido a las jornadas exhaustivas en ciertas épocas del año los trabajadores de las áreas de cultivo y postcosecha se fatigan y esto se ve reflejado en la productividad de ellos como se puede observar en el apartado 5.7 “Rendimiento de los trabajadores” en donde se muestra que el rendimiento bajó un 40.47% en el caso del trabajador de JN y un 45.23% para el trabajador de LF.
- El presente trabajo investigativo contribuye al desarrollo del conocimiento científico en relación a la seguridad y salud ocupacional, demuestra su trascendencia para la calidad de vida de los trabajadores, así como para la producción de una empresa, en la que los riesgos de origen laboral sean minimizados ya que como se ve en el Capítulo V “Resultados”, específicamente en el apartado 5.4. “Comparativa de resultados entre años”, la percepción de riesgos psicosociales por parte de los trabajadores van en aumento y cada año aparecen nuevos factores de riesgo. Además contribuyó en el desarrollo del conocimiento normativo, mismo que a través de la recopilación, análisis y estudio de información, se pudo aplicar con éxito en cada una de las empresas que tuvieron a bien prestar tanto sus instalaciones como su prestigio, esto me llevó a mí como maestrante a aplicar la ética profesional que debe caracterizar a una estudiante de la Universidad Técnica del Norte.

## **6.2. Recomendaciones.**

- Se recomienda la socialización de las herramientas que el Ministerio de Trabajo provee para la evaluación de los riesgos psicosociales, y así mediante el trabajo de un profesional se pueda diagnosticar oportunamente estos riesgos en los trabajadores con el objetivo de prevenir afecciones tanto físicas como psicológicas ya que está demostrado que los problemas psicosociales afectan nocivamente a la salud de una persona.

- Trabajar con enfoque multidisciplinario y de manera conjunta y para elaborar medidas correctivas inmediatas sobre las dimensiones de riesgo psicosocial que presentan ponderación alta, ya que si no se actúa de forma oportuna los colaboradores pudieran presentar afecciones a la salud y esto terminar influyendo en su desempeño laboral.
- Para las empresas de cualquier sector, se recomienda la elaboración de un plan de acción diseñado interdisciplinario, con el cual se puedan atender adecuadamente los riesgos psicosociales en los trabajadores, pues evidentemente es un derecho de ellos laborar en un ambiente a plenitud de condiciones, mejorando consecuentemente la productividad de los trabajadores y producción de la empresa, anteponiendo ante todo al capital humano frente al capital financiero.
- Este trabajo abre las puertas a nuevas investigaciones para futuros maestrantes, estas con relación a los factores de riesgo psicosocial ya que en este trabajo se utilizó únicamente las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y en la práctica profesional existe diversos tipos de herramientas certificadas por los organismos tanto nacionales como internacionales que aplican diferentes estrategias de medición de factores de riesgo psicosocial, además de enfoques no solo al sector florícola sino a otros tantos sectores en donde el trabajo riguroso es un elemento existente y finalmente se puede profundizar en el estudio y análisis de las consecuencias de no corregir a tiempo estos factores y como afectan a los trabajadores, que trastornos aparecen según evaluaciones que se realicen y que consecuencias en la producción de la empresa a mediano plazo conllevan.

## CAPÍTULO VII. BIBLIOGRAFÍA

### 7.1. Bibliografía

- Abello Bolivar, A. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral* Universidad del Rosario].
- Astudillo, P. (2014). Factores psicosociales en el trabajo:¿ Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas. *Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional. Nota técnica (004-2014)*.
- Barron, J. T. (2004). Factores o causas que generan posibles fuentes de estres en el ámbito laboral docente en una institución educativa.: Poblacion: Universidad nacional de río cuarto. *Kairos: Revista de temas sociales*(13), 1.
- Becerra-Ostos, L. F., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo-Guerrero, H. F. (2020). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 20, 574-578.
- Berrazueta, L., & Xavier, C. (2020). *Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi* Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Cabascango Guaita, K. A. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales y la sintomatología de estrés laboral en trabajadores de una florícola ubicada en Tabacundo durante la emergencia mundial causada por el covid-19.
- CAN, C. A. D. M. D. R. E. (2023). Decisión 584. In.
- Castro, C., Castañeda, Z., Ruiz, K., González, G., & Poveda, G. (2020). El sector florícola ecuatoriano y su afectación en el mercado internacional producto de la pandemia causada por el Covid-19. CONGRESO INTERNACIONAL VIRTUAL SOBRE COVID-19. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIALES, POLÍTICAS Y ECONÓMICAS,
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Chimbo, S. d. L. C., Cortez, M. I. R., & Patiño-Vaca, E. E. (2022). Evaluación de factores psicosociales en trabajadores de una productora y exportadora de flores, en la

- ciudad de Riobamba.: Evaluation of psychosocial factors in workers of a producer and exporter of flowers, in the city of Riobamba. *Más Vita*, 4(4).
- CONSE, & CONSULTSSAC. (2023). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo CD 513. In.
- Daza, F. M., & Bilbao, J. P. (1999). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 1-5.
- de Helsinki, D., & Association, W. M. (1975). Declaracion de Helsinki. *Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Tokio-Japón: Asociación Médica Mundial*.
- de la Lengua, R. A., Academia, R., Calpe, E., & Secundaria, E. (1992). Diccionario de la Lengua Española vol. I. *Real Academia Española, Madrid*.
- Ecuador, M. d. T. d. (2022a). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. In.
- Ecuador, M. d. T. d. (2022b). Guía para la implementación del programa de riesgo psicosocial In.
- Ecuador, R. d. (2003). Decreto ejecutivo 2393, Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores. In.
- Fernández, L. S. (2008). Plan de acción tutorial en los centros docentes universitarios: el rol del profesor tutor. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 22(1), 89-107.
- García, A. J. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en salud*, 9(1), 57-64.
- Gaviria, A. E. B. (2012). El proceso de sensibilización como metodología para la aceptación y reconocimiento del ser. *Revista senderos pedagógicos*, 3(3), 59-70.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Gómez Caspi, C. Y. (2017). *Relación de los Factores de Riesgo Psicosocial con el consumo de Drogas (alcohol, tabaco y otras sustancias psicotrópicas) en el personal del área operativa de una empresa florícola* Quito: UCE].
- IESS, I. E. d. S. S. (2016). Resolución C.D. 513. Normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo. REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. In.

- Kumar, V., Cotran, R. S., & Robbins, S. L. (2008). *Patología humana*. Elsevier Health Sciences.
- Leka, S., & Jain, A. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general.
- Limaico Berrazueta, C. X. (2020). *Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi* Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Maldonado Jaramillo, A. R. (2018). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA POSTCOSECHA DEL GRUPO FLORICOLA PONTE TRESA ROSES.
- Morrison, J. (2015). *DSM-5® Guía para el diagnóstico clínico*. Editorial El Manual Moderno.
- OIT, O. I. d. T. (2023). Salud y Seguridad en el trabajo. In.
- OIT/OMS. (1984). Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. In (Ginebra, 1984 ed.). Ginebra, 1984.
- Pérez Bilbao, J., & Martín Daza, F. Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 926. INSHT. In.
- RAE, R. A. E. (2020). Informe de la Real Academia Española sobre el uso del lenguaje inclusivo en la Constitución Española, elaborado a petición de la Vicepresidenta del Gobierno. *Boletín de Información Lingüística de la Real Academia Española*, 14, 5-207.
- Reglamento, C. (2023). Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. In.
- Rojas, M., & Salvadó, S. (2018). *Técnicas que utiliza la gestión de Recursos Humanos para reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral* Universidad Argentina de la Empresa].
- Romero, J. C. R. (2004). *Métodos de evaluación de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52.
- Terán Cajas, E. A. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales a trabajadores de la empresa Florícola Florteca ubicada en el sector de Tabacundo.
- Trabajo, M. D. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. In.

- Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*(13), 39-45.
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Villacís Loyola, J. H. (2015). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal administrativo de una empresa florícola* Quito: USFQ, 2015].
- Villalobos Fajardo, G. H. (2021). Retos de la intervención psicosocial en entornos de trabajo en Colombia. *Retos de la intervención psicosocial en entornos de trabajo en Colombia*, 397-429.
- Álvarez, F. T., Londoño, M. E. L., Posada, A. S., & Jáuregui, M. V. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29(2), 95-137.

## 7.2. Anexos.

### 7.2.1. Cuestionario del Ministerio de Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

### Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

**Muchas gracias por su colaboración**

### DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	

F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>				<b>Puntos</b>	

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>LIDERAZGO</b>					
------------------	--	--	--	--	--

N R	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialm ente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
N R	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialm ente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacue rdo (1)
N R	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				

24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>RECUPERACIÓN</b>		<b>Completa mente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialm ente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacue rdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>SOPORTE Y APOYO</b>		<b>Completa mente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialm ente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacue rdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>		<b>Completa mente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialm ente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacue rdo (1)</b>
<b>N R</b>	<b>Ítem</b>				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				

40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
<b>RESULTADO GLOBAL</b> (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	<b>0</b>	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

#### Interpretación de Resultados:

**Bajo:** El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

**Medio:** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**Alto:** El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

### 7.2.2. Plan de acción para la florícola JN.



**“JARDINOR”**

**PLAN DE ACCIÓN PARA  
PREVENCIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES PARA TODO EL  
PERSONAL  
DE LA EMPRESA “JARDINOR”**

Elaborado por: Dra. Flores Caicedo Jessica Geovanna

## **Introducción.**

Los factores psicosociales es un tema de gran importancia para la salud de los trabajadores de la empresa ya que como valor humano su bienestar no puede desestimarse, sus derechos deben ser respetados, esto a su vez beneficia a la empresa ya que un trabajador en óptimas condiciones tanto físicas como psicológicas tendrá un mejor rendimiento esto se traduce como mejor producción en la empresa.

Los Factores psicosociales son aquellos que determinan las condiciones en los que un trabajador está desarrollando su salud, esto influye en su rendimiento ya sea positiva o negativamente, por lo tanto estos factores influyen en el desarrollo laboral ya sea en la competencia laboral, en habilidad, concentración e incluso en la satisfacción del trabajador, esto hace que incida de manera directa y proporcional a la producción de la empresa.

Cuando el desarrollo del trabajador en el ambiente laboral es negativo (estrés laboral, incomodidad en el trabajo, desmotivación, acoso, bajo rendimiento, ausentismo, etc.) esto se transforma directamente en un factor de riesgo psicosocial, para esto se desarrollan diferentes planes de acción que permiten prevenir que estos factores de riesgo se presenten y que disminuyan o mejor aún desaparezcan los que ya estaban presentes.

## **Objetivos.**

- Desarrollar el presente plan de acción de prevención de riesgos psicosociales amparándose en la normativa y en las herramientas provistas por el Ministerio de Trabajo.
- Poner en marcha el plan de acción de la empresa mediante el desarrollo de las actividades planificadas en el mismo en informar de su respectivo proceso al Ministerio de Trabajo mediante la plataforma indicada en su sitio web oficial.
- Evaluar constantemente a los trabajadores mediante encuestas y cuestionarios con el fin de anticipar los riesgos psicosociales a futuro en la empresa.

**Alcance.**

El presente plan de acción está dirigido a todos los trabajadores de la empresa, ya sea administrativos como de campo.

**Resultados Esperados.**

Mediante la aplicación del plan de prevención se espera la disminución de los riesgos psicosociales actuales de todos los trabajadores presentes en la empresa y la prevención y erradicación de nuevos riesgos futuros que puedan afectar a la salud psicosocial del trabajador, todo esto mediante la utilización del análisis previo que se realizó a la empresa permitiendo así ajustar la planificación a la situación actual de la empresa.

Brindar apoyo mediante charlas motivacionales, talleres y actividades que permitan mejorar las relaciones interpersonales con los trabajadores, con esto se busca reducir los niveles de riesgo de ponderación alta y media según la clasificación de los riesgos psicosociales con la herramienta del ministerio de trabajo.

**Propuesta de actividades.**

Para el planteamiento y planeación de las actividades se ha tomado en cuenta los factores de riesgo en ponderación alta, estas actividades estarán a cargo del Departamento de Talento Humano.

## PLANIFICACION PARA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE ACCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Dimensión 4: margen de acción y control.

Destinatarios	Plan de Acción	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Actividades	Económicos	Indicadores	Plazos	
Personal Administrativo Y Personal de Campo	Formación Gestión de equipos de personas para el liderazgo y la toma de decisiones.  Entrenamiento en habilidades de liderazgo.  Promover actividades de liderazgo para trabajadores empresa mediante elaboración cronogramas de actividades y talleres.	4 meses	Talento Humano	Asesoría Externa	Propuestas de entrenamiento en gestión de equipos de personas.  Talleres de Liderazgo y Habilidades Directivas.  Talleres de Gestión laboral y toma de Decisiones estratégicas.	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de Personal administrativo) * 100  (Número de mandos altos entrenados/ Total mandos altos seleccionados) * 100	2 meses  Formación continua  Dos veces al año.	Sujeto a revisión

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

Dimensión 6: recuperación.

Destinatarios	Plan de Acción	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Actividades	Económicos	Indicadores	Plazos	
Personal Administrativo Y Personal de Campo	Promover actividades asociativas extra laborales de los trabajadores  Promover Actividades familiares que incluyan actividades con compañeros de la empresa mediante elaboración cronogramas de actividades de recreación	3 meses	Talento Humano	Asesoría Externa	Actividades deportivas, culturales.  Actividades recreativas  Actividades de distracción dentro y fuera de la empresa	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo) * 100  (Número de mandos altos entrenados/ Total mandos altos seleccionados) * 100	2 meses  Formación continua  Dos veces al año.	Sujeto a revisión

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

Dimensión 8.2: acoso laboral.

Destinatarios	Plan de Acción	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Actividades	Económicos	Indicadores	Plazos	
Personal Administrativo Y Personal de Campo	Charla participativa y demostrativa sobre el tema  Conformación de un comité para tratar el acoso laboral  Talleres y refuerzos aplicados  Seguimiento y tratamiento psicológico a los trabajadores mediante el asesoramiento de un profesional	Durante el año continuo	Talento Humano	Asesoría Externa	Conferencista especializado en el tema.  Talleres de formación continua y Actividades de refuerzo  Seguimiento y Psicología	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de Personal administrativo) * 100  (Número de mandos altos entrenados/ Total mandos altos seleccionados) * 100	2 meses  Formación continua  Dos veces al año.	Sujeto a revisión

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

## **Indicadores y Fuentes de Verificación.**

### **Dimensiones en evaluación:**

- Dimensión 4. margen de acción y control, riesgo alto 9%, esta dimensión será evaluada en relación al incremento en la satisfacción del trabajador en la participación de toma de decisiones en cuanto a su rol de trabajo. Tratar esta dimensión es de suma importancia ya que afecta al trabajador de manera psicosocial al sentirse segregado por la empresa.
- Dimensión 6. recuperación, riesgo alto 7%, esta dimensión será evaluada conforme a la satisfacción y al incremento de productividad del trabajador ya que esta dimensión contempla el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y o mental, además del tiempo destinado en recreación, tiempo de vida familiar y otras actividades sociales. tratar esta dimensión mejora el rendimiento y el estado anímico del trabajador, aumentando su nivel de productividad y salud.
- Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, riesgo alto 23%, esta dimensión se evaluará mediante la conformación de un comité especializado en tratar este tema, se deberá evaluar constantemente tanto a trabajadores masculinos como femeninos además de tratamiento psicológico de ser necesario. tratar esta dimensión es de suma importancia ya que representa un riesgo psicosocial que se presenta en forma de hostigamiento continuo lo que puede desembocar en afecciones mentales para la víctima, presencia de malestar en el trabajador y por ende afecciones a la salud física.

**Evaluación de riesgos psicosociales:** Una vez al año como lo determina la normativa del Ministerio de Trabajo poder comparar los resultados obtenidos en este año con la nueva evaluación y verificar la mejoría en relación con años anteriores y así realizar el seguimiento con años posteriores.

**Evaluación del desempeño laboral:** Es necesario realizar al menos una evaluación del desempeño semestral o anual, para verificar como se encuentran los colaboradores en el

desarrollo de sus funciones, esto permitirá tener una visión de su compromiso con la institución y con las funciones que realizan.

### **Sostenibilidad.**

El plan de acción propuesto está concentrado en las necesidades y requerimientos de la empresa con relación a los factores de riesgo psicosociales con ponderación alta, mismos que requieren acciones oportunas que permitan mejorar y la incidencia en los trabajadores, por lo tanto este plan es sostenible en el tiempo ya que para su puesta en marcha no es necesario una inversión significativa para la empresa, tomando en consideración que el bienestar de los trabajadores mejorara considerablemente el rendimiento de los mismos lo cual promueve el desarrollo y evolución productiva de la empresa.

### **Evaluación.**

La evaluación se la realizará de manera periódica mediante los informes realizados sobre las actividades realizadas, esto permitirá saber si las actividades propuestas están arrojando resultados favorables, caso contrario se podrá modificar la planificación y mejorar la efectividad, y así a fin del año calendario poder complementar con la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.

### 7.2.3. Plan de acción para la florícola LF.



“Latina Farms”

## PLAN DE ACCIÓN PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA “Latina Farms”

Elaborado por: Dra. Flores Caicedo Jessica Geovanna

## **Introducción.**

Los factores psicosociales es un tema de gran importancia para la salud de los trabajadores de la empresa ya que como valor humano su bienestar no puede desestimarse, sus derechos deben ser respetados, esto a su vez beneficia a la empresa ya que un trabajador en óptimas condiciones tanto físicas como psicológicas tendrá un mejor rendimiento esto se traduce como mejor producción en la empresa.

Los Factores psicosociales son aquellos que determinan las condiciones en los que un trabajador está desarrollando su salud, esto influye en su rendimiento ya sea positiva o negativamente, por lo tanto estos factores influyen en el desarrollo laboral ya sea en la competencia laboral, en habilidad, concentración e incluso en la satisfacción del trabajador, esto hace que incida de manera directa y proporcional a la producción de la empresa.

Cuando el desarrollo del trabajador en el ambiente laborar es negativo (estrés laboral, incomodidad en el trabajo, desmotivación, acoso, bajo rendimiento, ausentismo, etc.) esto se transforma directamente en un factor de riesgo psicosocial, para esto se desarrollan diferentes planes de acción que permiten prevenir que estos factores de riesgo se presenten y que disminuyan o mejor aún desaparezcan los que ya estaban presentes.

## **Objetivos.**

- Desarrollar el presente plan de acción de prevención de riesgos psicosociales amparándose en la normativa y en las herramientas provistas por el Ministerio de Trabajo.
- Poner en marcha el plan de acción de la empresa mediante el desarrollo de las actividades planificadas en el mismo en informar de su respectivo proceso al Ministerio de Trabajo mediante la plataforma indicada en su sitio web oficial.
- Evaluar constantemente a los trabajadores mediante encuestas y cuestionarios con el fin de anticipar los riesgos psicosociales a futuro en la empresa.

**Alcance.**

El presente plan de acción está dirigido a todos los trabajadores de la empresa, ya sea administrativos como de campo.

**Resultados Esperados.**

Mediante la aplicación del plan de prevención se espera la disminución de los riesgos psicosociales actuales de todos los trabajadores presentes en la empresa y la prevención y erradicación de nuevos riesgos futuros que puedan afectar a la salud psicosocial del trabajador, todo esto mediante la utilización del análisis previo que se realizó a la empresa permitiendo así ajustar la planificación a la situación actual de la empresa.

Brindar apoyo mediante charlas motivacionales, talleres y actividades que permitan mejorar las relaciones interpersonales con los trabajadores, con esto se busca reducir los niveles de riesgo de ponderación alta y media según la clasificación de los riesgos psicosociales con la herramienta del ministerio de trabajo.

**Propuesta de actividades.**

Para el planteamiento y planeación de las actividades se ha tomado en cuenta los factores de riesgo en ponderación alta, estas actividades estarán a cargo del Departamento de Talento Humano.

**PLANIFICACION PARA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE ACCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Dimensión 6: recuperación.

Destinatarios	Plan de Acción	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Actividades	Económicos	Indicadores	Plazos	
Personal Administrativo Y Personal de Campo	Promover actividades asociativas extra laborales de los trabajadores  Actividades familiares que incluyan actividades con compañeros de la empresa mediante elaboración cronogramas de actividades de recreación	3 meses	Talento Humano	Asesoría Externa	Actividades deportivas, culturales.  Actividades recreativas  Actividades de distracción dentro y fuera de la empresa	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo) * 100    (Número de mandos altos entrenados/ Total mandos altos seleccionados) * 100	2 meses  Formación continua  Dos veces al año.	Sujeto a revisión

**Fuente:** Elaboración propia, 2023

Dimensión 8.2: acoso laboral.

Destinatarios	Plan de Acción	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Actividades	Económicos	Indicadores	Plazos	
Personal Administrativo Y Personal de Campo	Charla participativa y demostrativa sobre el tema  Talleres y refuerzos aplicados  Conformación de un comité para tratar el acoso laboral  Seguimiento y tratamiento psicológico a los trabajadores mediante la ayuda y asesoramiento de un profesional	Durante el año continuo	Talento Humano	Asesoría Externa	Conferencista especializado en el tema.  Talleres de formación continua y Actividades de refuerzo  Seguimiento y Psicología	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo) * 100  (Número de mandos altos entrenados/ Total mandos altos seleccionados) * 100	2 meses  Formación continua  Dos veces al año.	Sujeto a revisión

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Dimensión 8.5: condiciones del trabajo.

Destinatarios	Plan de Acción	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Actividades	Económicos	Indicadores	Plazos	
Personal Administrativo Y Personal de Campo	Gestión de condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales.  Adecuaciones de seguridad, ergonómica e higiene de la empresa.  Promover actividades de seguridad, higiene y psicosociales mediante talleres y conferencias.	3 meses	Talento Humano	Asesoría Externa	Propuestas de entrenamiento en gestión de condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales.  Talleres de condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas y psicosociales	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de Personal administrativo) * 100  (Número de mandos altos entrenados/ Total mandos altos seleccionados) * 100	2 meses  Formación continua  Dos veces al año.	Sujeto a revisión

**Fuente:** Elaboración Propia, 2023.

## **Indicadores y Fuentes de Verificación.**

- Dimensión 6. recuperación, riesgo alto 8%, esta dimensión será evaluada conforme a la satisfacción y al incremento de productividad del trabajador ya que esta dimensión contempla el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y o mental, además del tiempo destinado en recreación, tiempo de vida familiar y otras actividades sociales. Tratar esta dimensión mejora el rendimiento y el estado anímico del trabajador, aumentando su nivel de productividad y salud.
- Dimensión 8.2. otros puntos importantes: acoso laboral, riesgo alto 23%, esta dimensión se evaluara mediante la conformación de un comité especializado en tratar este tema, se deberá evaluar constantemente tanto a trabajadores masculinos como femeninos además de tratamiento psicológico de ser necesario. Tratar esta dimensión es de suma importancia ya que representa un riesgo psicosocial que se presenta en forma de hostigamiento continuo lo que puede desembocar en afecciones mentales para la víctima, presencia de malestar en el trabajador y por ende afecciones a la salud física.
- Dimensión 8.5. otros puntos importantes: condiciones del trabajo, riesgo alto 6%, esta dimensión se evaluara mediante la satisfacción del trabajador en cuanto a su percepción en cuanto a condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico y psicosocial. Tratar esta dimensión previene que afecte negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral según el Ministerio de trabajo.

**Evaluación de riesgos psicosociales:** Una vez al año como lo determina la normativa del Ministerio de Trabajo poder comparar los resultados obtenidos en este año con la nueva evaluación y verificar la mejoría en relación con años anteriores y así realizar el seguimiento con años posteriores.

**Evaluación del desempeño laboral:** Es necesario realizar al menos una evaluación del desempeño semestral o anual, para verificar como se encuentran los colaboradores en el

desarrollo de sus funciones, esto permitirá tener una visión de su compromiso con la institución y con las funciones que realizan.

### **Sostenibilidad.**

El plan de acción propuesto está concentrado en las necesidades y requerimientos de la empresa con relación a los factores de riesgo psicosociales con ponderación alta, mismos que requieren acciones oportunas que permitan mejorar y la incidencia en los trabajadores, por lo tanto este plan es sostenible en el tiempo ya que para su puesta en marcha no es necesario una inversión significativa para la empresa, tomando en consideración que el bienestar de los trabajadores mejorara considerablemente el rendimiento de los mismos lo cual promueve el desarrollo y evolución productiva de la empresa.

### **Evaluación.**

La evaluación se la realizará de manera periódica mediante los informes realizados sobre las actividades realizadas, esto permitirá saber si las actividades propuestas están arrojando resultados favorables, caso contrario se podrá modificar la planificación y mejorar la efectividad, y así a fin del año calendario poder complementar con la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.

#### 7.2.4. Fotos institucionales.



Imagen 1.- Entrada de Jardínor.



Imagen 2. Entrada de Latina Farms.

### 7.2.5. Ubicación institucional (Google Maps).



Imagen 3.- Ubicación Geográfica de Jardiner.

Link: <https://goo.gl/maps/2vjrvMBcc6Z8tg9B7>



Imagen 4. Ubicación Geográfica de Latina Farms.

Link: <https://goo.gl/maps/n7vQcT3KZWq3fbUq6>

## 7.2.6. Organigramas institucionales.

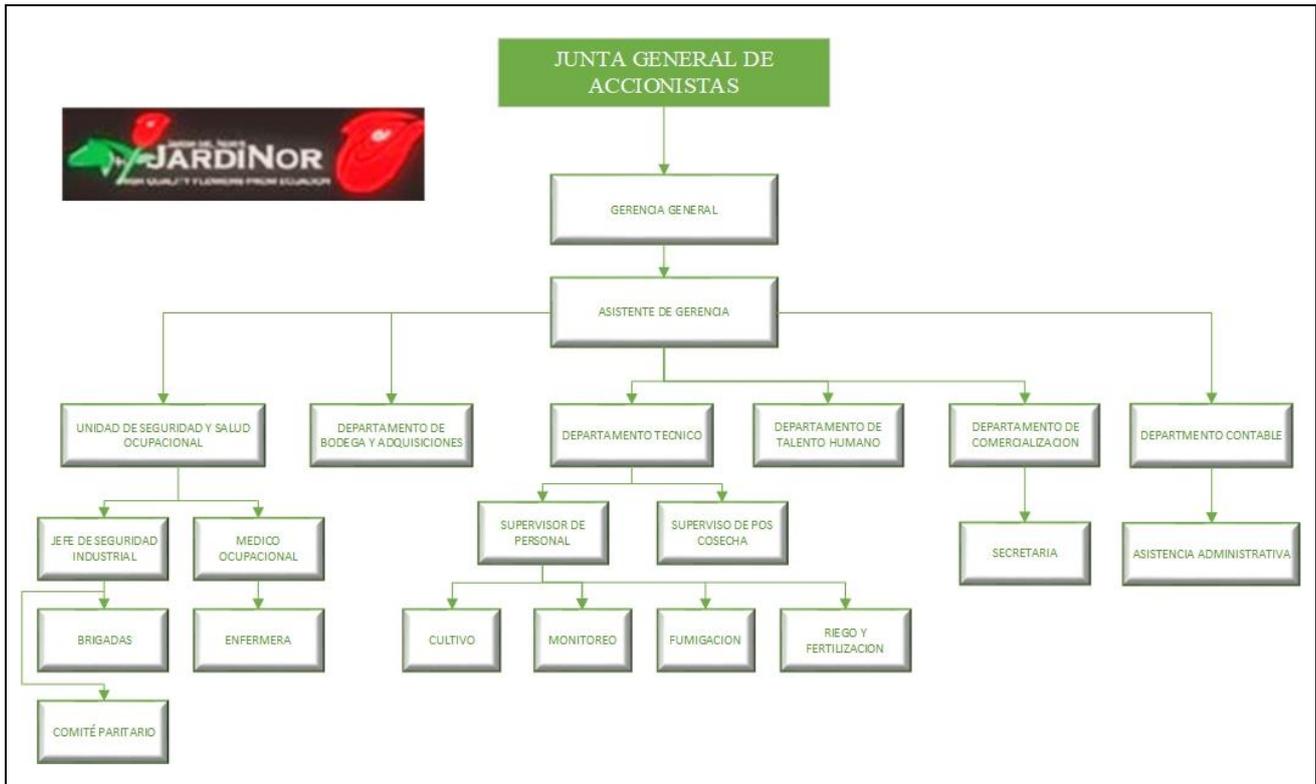


Imagen 5.- Organigrama institucional de Jardínor.

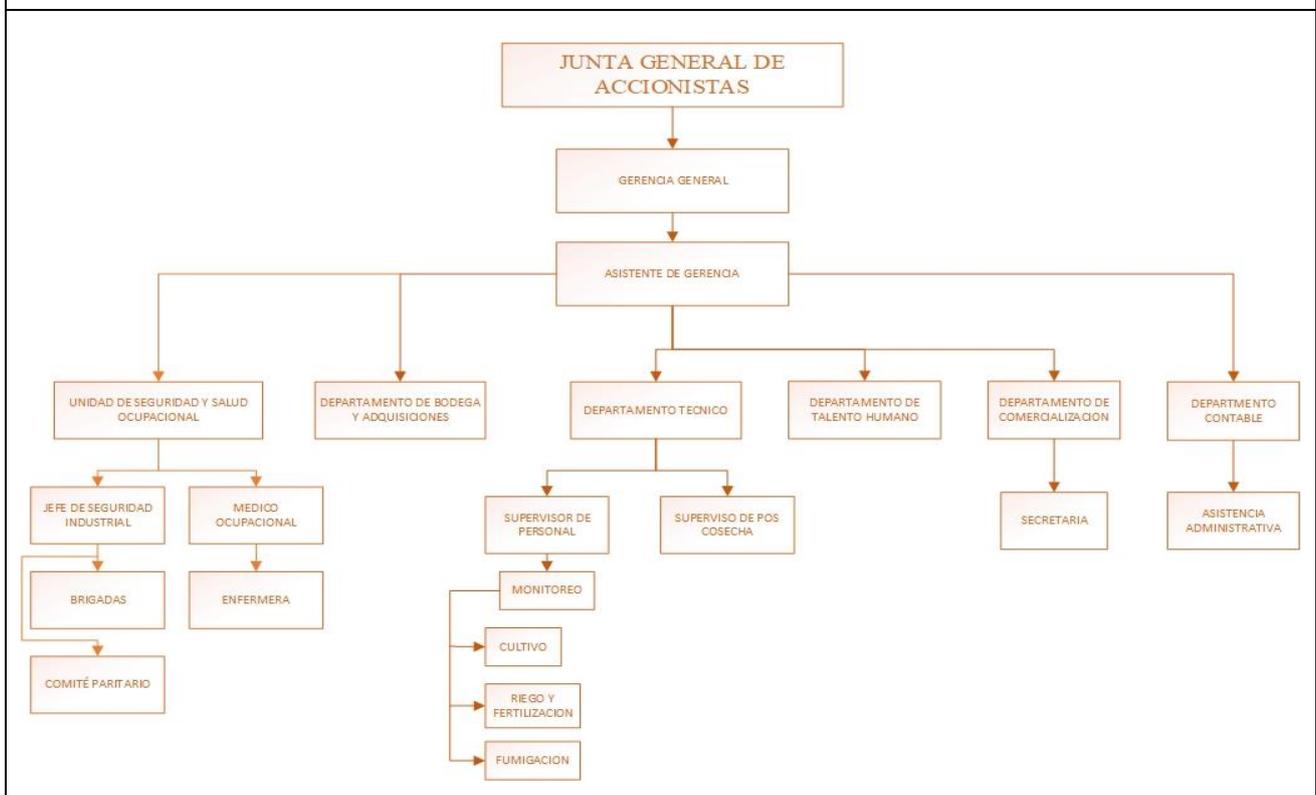


Imagen 6. Organigrama institucional de Latina Farms.

### 7.2.7. Imágenes de la evaluación realizada



Imagen 7.- Cuestionario a Trabajadores Administrativos.



Imagen 8. Cuestionario a trabajadores de Campo.



Imagen 9. Cuestionario a trabajadores de Campo.



Imagen 10.- Cuestionario a trabajadores de Campo.