



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**Trabajo de fin de carrera titulado**

**TITULO**

**“Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los  
trabajadores de la Fábrica Extractora de la empresa Palmeras del  
Ecuador S.A. en la ciudad de Shushufindi y diseño del plan de  
control”.**

Realizado por:

RUBEN MARCELO RODRIGUEZ GUTIERREZ

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 01 de septiembre 2013

## **DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Yo, Rubén Marcelo Rodríguez Gutiérrez declaro bajo juramento que el trabajo aquí presentado es de mi autoría que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

.....

**Rubén Marcelo Rodríguez Gutiérrez**

**C.I. 1710800879**

## **DECLARATORIA**

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado:

**“Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los trabajadores de la Fábrica Extractora de la empresa Palmeras del Ecuador S.A. en la ciudad de Shushufindi y diseño del plan de control”.**

Realizado por el alumno:

**RUBEN MARCELO RODRIGUEZ GUTIERREZ**

como requisito para la obtención del título de

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

ha sido dirigido por el profesor

**PABLO SUASNAVAS BERMUDEZ, MSc**

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

.....

**PABLO SUASNAVAS BERMUDEZ, MSc**

## **Los profesores informantes**

Marcelo Ruso, MSc

Dr. Vincio Ponce, MSc

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

Quito, 01 de septiembre 2013

## **AGRADECIMIENTOS**

Primero a Dios por todas sus bendiciones a lo largo de toda mi vida, a mi esposa quien es el pilar y ha sido mi apoyo incondicional en todos los retos que he emprendido y que además con su comprensión y amor a permitido sin egoísmo que me siga preparando, a mis hijos a quienes he quitado tiempo valioso de compartir con ellos pero serán recompensados por ese sacrificio que beneficia a todo nuestro hogar, a la memoria de mi padre que supo hacerme un hombre de bien sembrando valores como la honradez, lealtad, disciplina y que ahora desde el cielo sigue derramando sus bendiciones, a mi madre por ser luz y consejera ejemplo de tenacidad y quien siempre a estado empujando para alcanzar mis metas conjuntamente con mi hermano a quien tanto quiero y respeto, a Pablo Suasnavas con quien compartí mis inicios profesionales y por quien me decide a seguir esta carrera y ahora como mi director de tesis por todo su apoyo para cumplir con este objetivo.

De igual forma mi gratitud a la Universidad así como a todo el personal docente y administrativo quienes de una u otra forma acompañaron en este proceso de formación.

## **DEDICATORIA**

A MI ESPOSA POR TODO EL APOYO INCONDICIONAL DESDE EL PRIMER MOMENTO DE JUNTAR NUESTRAS VIDAS, A MIS HIJOS POR QUIENES SOY LO QUE SOY, Y SON MI FUERZA Y MI MOTOR PARA SEGUIR BUSCANDO UN FUTURO MEJOR, CUMPLIENDO LOS OBJETIVOS TRAZADOS EN ESTE CORTO CAMINAR, QUE ES LA VIDA.

A MI MADRE QUIEN CON SUS CONSEJOS Y APOYO A PESAR DE LOS AÑOS QUIZO VERME GRADUADO Y REALIZADO PROFESIONALMENTE.

A LA MEMORIA DE MI PADRE QUE ME HUBIERA GUSTADO QUE ESTE A MI LADO, EN ESTOS MOMENTOS DE FELICIDAD.

A MI HERMANO POR TODO LO QUE HEMOS VIVIDO JUNTOS A TRAVES DE LOS AÑOS Y POR TODO LO QUE NO UNE.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Los riesgos laborales son factores determinantes en un proceso de producción y tienen un alto impacto en los resultados de cualquier empresa, pues a mayor riesgo, mayor probabilidad de que existan consecuencias, que vayan en contra de la integridad de los trabajadores, en los actuales momentos en donde las enfermedades como el estrés afectan a un gran número de personas alrededor del mundo como prevenciónistas que somos debemos darle la importancia necesaria a los riesgos psicosociales, considerando que estos pueden producirse por condiciones adversas ya que tienen efectos sobre la estabilidad emocional e intelectual de los trabajadores, entre otros, de ahí la iniciativa de aportar con el presente trabajo al estudio de los principales problemas presentados por los riesgos psicosociales en la empresa Palmeras del Ecuador S.A.

Palmeras del Ecuador S.A., es una agroindustria se encuentra desarrollando sus actividades en el país, por más de 30 años, contando para este efecto con las respectivas autorizaciones, permisos y licencias ambientales, que son necesarios para su correcto y legal funcionamiento; además somos fuente de empleo de 1.700 trabajadores directos donde en su mayoría son obreros agrícolas con baja escolaridad donde podemos encontrar un alto índice de riesgos psicosocial, tales como falta de sentido de pertenencia, inconformidad con el trabajo, estrés, entre otros.

El presente trabajo de investigación está encaminado a determinar cuales son los principales riesgos y sugerir un plan para la reducción de estos, para lo cual se aplico el

test FPSICO, para evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la fábrica extractora de Palmeras del Ecuador S.A.

## **ABSTRACT**

Occupational hazards are determining factors in a production process and have a high impact on the results of any company. The greater the risk, the greater likelihood that there will be consequences that will affect the integrity of the workers. At the present time, where diseases like stress affect a large number of people around the world, psychosocial risks must be given the necessary importance, considering that these adverse conditions can affect the emotional and intellectual stability of the workers. For this reason, the present study focuses the main problems presented by psychosocial risks in the company Palmeras del Ecuador S.A.

Palmeras del Ecuador SA operates in the field of agribusiness and has been in the country for over 30 years. They have all the required certifications, authorizations, permits and environmental licenses for proper and lawful operation. Additionally, the company is the source of employment for 1,700 direct employees, most of whom are agricultural workers with low education and where a high rate of psychosocial risks is present; such as lack of sense of belonging, dissatisfaction with work, stress, among others.

The present investigation aims to determine which are the main risks and suggests a plan for the reduction of these risks. FPSICO test was applied to assess the risks to which the workers of Palmeras extractor of Ecuador S.A. are exposed to.



## INDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA .....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xi
INDICE DE TABLAS .....	xii
1. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1 ANTECEDENTES Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2 OBJETIVOS .....	13
1.2.1 GENERAL.....	13
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.3 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO .....	14
1.4. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL .....	15
Introducción a los riesgos psicosociales.....	15
1.5 HIPOTESIS DE TRABAJO .....	25
1.6 DISEÑO METODOLÓGICO .....	26
CAPITULO II .....	33
2. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA Y DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES. ..	33
2.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA. ....	33
PROCESO PRODUCTIVO PLANTACIÓN .....	39
PROCESO DE EXTRACCIÓN DE ACEITES EN FABRICA PDE-E .....	41
Fábrica Extractora .....	41
Recepción de fruta .....	42
Esterilización .....	42
Desfrutación.....	42

Prensado.....	43
Clarificación .....	43
Palmisteria.....	43
Extracción de aceite palmiste .....	44
Tratamiento de efluentes.- .....	44
CALIDAD DEL AGUA.....	45
CAPITULO III .....	54
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	54
3.1 DESCRIPCION DE LOS RIESGOS.....	54
CAPITULO IV .....	58
4. PLAN DE PREVENCIÓN.....	58
4.1 DIAGNOSTICO REAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ACTUALMENTE EN PALMERAS DEL ECUADOR.....	58
Descripción de los factores psicosociales .....	59
PALMERAS DEL ECUADOR S.A. ....	103
RESULTADOS VALORACIONES PSICOSOCIALES .....	103
EXTRACTORA .....	103
PERFIL VALORATIVO .....	103
PALMERAS DEL ECUADOR S.A. ....	142
RESULTADOS VALORACIONES PSICOSOCIALES .....	142
PLANTACION .....	142
CAPÍTULO V .....	182
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	182
5.1 CONCLUSIONES .....	182
5.2 RECOMENDACIONES .....	185
ANEXOS .....	188
1.- INFORME PRELIMINAR PALMERAS EL ECUADOR S.A.....	188
2.- CUESTIONARIO PFSICO PDF .....	188
3.- PDF .....	188
BIBLIOGRAFIA.....	189

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1 Imagen aérea PDE .....	1
Grafico 2 Ubicación PDE .....	2
Grafico 3 Áreas de negocio PDE.....	4
Grafico 4 Precios palma vs soya.....	5
Grafico5 Producción Mundial .....	7
Grafico 6 Exportaciones Mundiales .....	8
Grafico 7 Exportaciones aceite palma .....	9
Grafico 8 Exportaciones por destino .....	10
Grafico 9 Exportaciones por producto.....	10
Grafico 10 Exportaciones por producto 2012 .....	11
Grafico 11 Precios aceite .....	11
Grafico 12 Fruto Palma .....	34
Grafico 13 Sistema de Tratamiento de Efluentes mediante pantanos artificiales .....	36
Grafico 14 Generación de energía con biomasa      Grafico 15 Capacitación a Comunidades .....	36
Grafico Diagrama de procesos PDE .....	51
Grafico Diagrama de proceso extractora .....	53

## INDICE DE TABLAS

Tabla Produccion de Aceite de Palma.....	9
Tabla Tiempo y Actividades Palma.....	40
Tabla Análisis de Agua.....	46
Tabla Contenido de grasa .....	48
Tabla demanda bioquímica.....	49
Tabla demanda química.....	50

# CAPÍTULO I

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 ANTECEDENTES Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

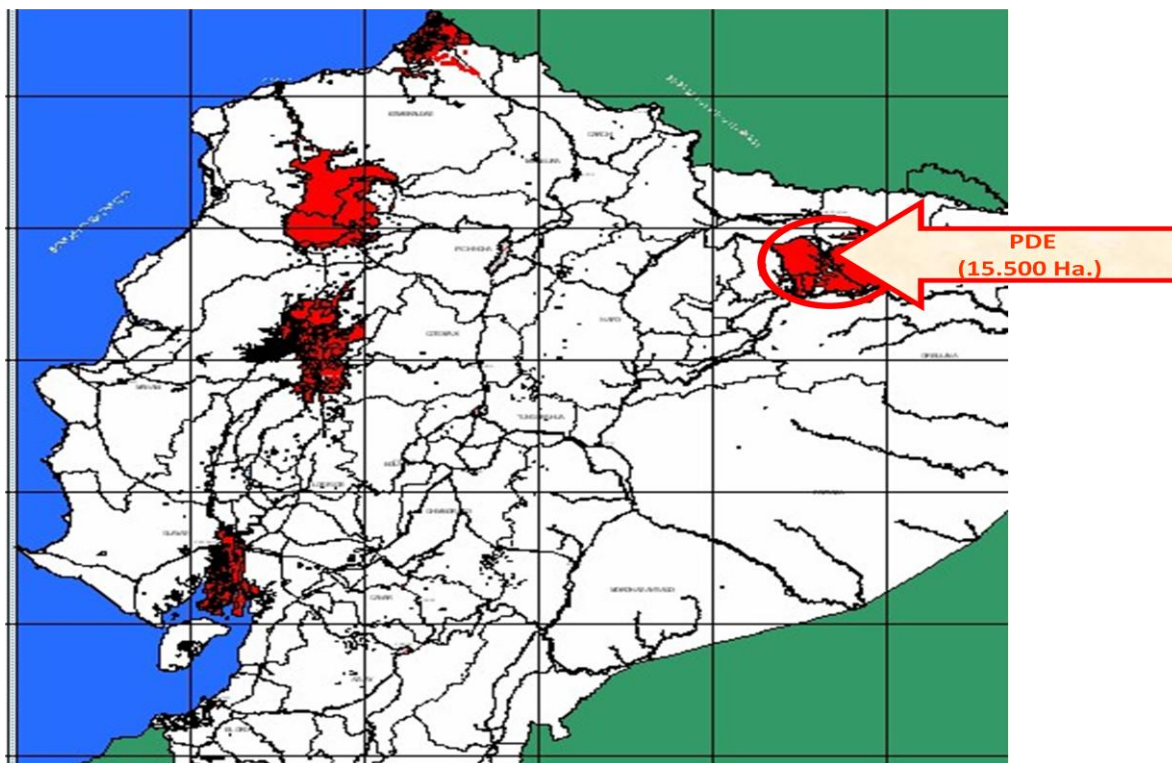
La compañía Palmeras del Ecuador S.A., es una compañía legamente constituida bajo las leyes de la República del Ecuador, cuyo objeto social es la siembra, cosecha y extracción de aceite crudo de palma africana, para lo cual cuenta con una plantación de palma aceitera, que se encuentran ubicadas en la Provincia de Sucumbíos, Cantón Shushufindi con una extensión de 15.500 hectáreas brutas, tiene aproximadamente 10 mil hectáreas sembradas del cultivo de palma; cuenta con un nivel tecnológico muy alto reflejado en su excelente rendimiento y productividad; ha ejecutado con éxito muchos programas de investigación en las diferentes especializaciones del cultivo y en la actualidad están en plena ejecución muchos más.

Grafico 1 Imagen aérea PDE



Imagen aérea PDE

Grafico 2 Ubicación PDE



## Ubicación PDE

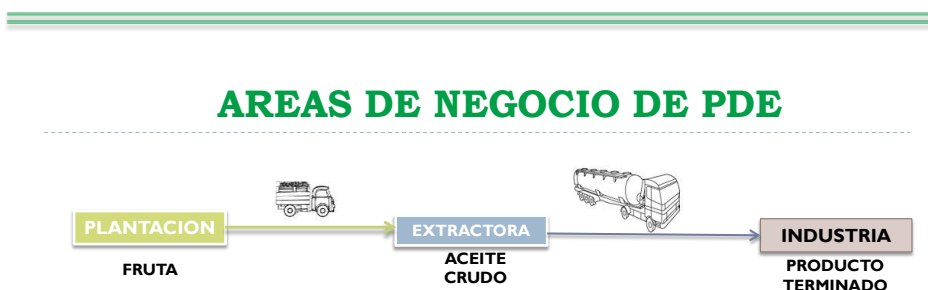
Palmeras del Ecuador tiene una planta extractora con una capacidad de procesamiento de 60 toneladas de fruta por hora, siendo por tanto una de las más grandes del País, donde se extrae el aceite rojo de palma, principal materia prima de productos de la canasta básica de los ecuatorianos como son el aceite, margarina, manteca, entre otros, de tal manera que se trata de una empresa muy calificada, con una vasta experiencia y capacidad de gestión que garantizan el éxito de su operación.

La compañía Palmas del Ecuador S.A., se encuentra desarrollando sus actividades en esta zona del país, por más de 35 años, contando para este efecto con las respectivas autorizaciones, permisos y licencias ambientales, que son necesarios para su correcto y legal funcionamiento; además hemos proporcionado empleo 1.700 trabajadores directos, y más de

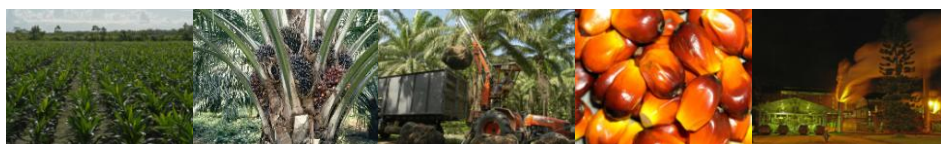
800 trabajos indirectos beneficiando a varias familias de los sectores aledaños, contribuyendo de esta forma a mejorar su estilo de vida, hemos suscrito sendos convenios de colaboración a través de cultivos inclusivos con los habitantes tanto nativos, como colonos del sector, conjuntamente con organismos del Estado como la Corporación Financiera Nacional; en resumen, en todo el tiempo que nos encontramos desarrollando nuestras actividades, hemos tratado de convivir pacíficamente con la naturaleza y con los habitantes del sector, de lo cual pueden dar fe los mencionados habitantes.

En Palmeras del Ecuador la responsabilidad social empresarial tiene como fundamento un modelo estratégico de gestión de empresas e industrias, que involucra a gobiernos, sindicatos, trabajadores y organizaciones no gubernamentales, y contempla los impactos económicos sociales y ambientales derivados de la actividad empresarial. Implica, por tanto, el compromiso renovado de la empresa con la comunidad, su entorno y con sus diversos públicos de interés (Accionistas, empleados, ambiente, proveedores, clientes y consumidores, la sociedad en su conjunto), llevamos negociados y firmados dieciséis contratos colectivos con nuestra organización sindical, con beneficios únicos en el sector agrícola, como seguro privado, entrega de medicinas básicas sin costo, bonos, becas, campamentos vacacionales para los hijos de nuestros trabajadores, campeonatos de futbol, retribuyendo de esta forma el gran esfuerzo de lo que consideramos lo mas importante en nuestra empresa el ser humano.

Grafico 3 Áreas de negocio PDE



- El área agrícola donde se cultiva y cosecha la palma y la fábrica donde se extrae el aceite rojo de palma.



►

1

Debemos resaltar el hecho de que el país es autosuficiente en la producción de aceite crudo de palma desde el año 1993. A partir de 1994 Ecuador comienza a exportar excedentes, en dicho año el volumen exportado llegó a 6.000 toneladas desde entonces ha mantenido un crecimiento sostenido. En el año 2008 las exportaciones llegaron a un volumen de 208.000 toneladas métricas de aceite crudo de palma que equivale al 50% de la producción nacional de aceite de palma en el Ecuador. Para el año 2013 se prevé una producción nacional de 445.000 toneladas de aceite de palma con un excedente exportable de 240.000 toneladas que equivalen al 53% de la producción nacional.

Si bien somos los segundos productores de aceite crudo de palma en Latinoamérica después de Colombia a nivel mundial nuestra producción no representa sino el 1%.

Este antecedente para señalar que en lo que tiene que ver con el aceite de palma, el país es un tomador de precios, por tanto enfáticamente debemos anotar que el precio local del aceite crudo de palma está inexorablemente amarrado al precio internacional. El referente para el

---

1 FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

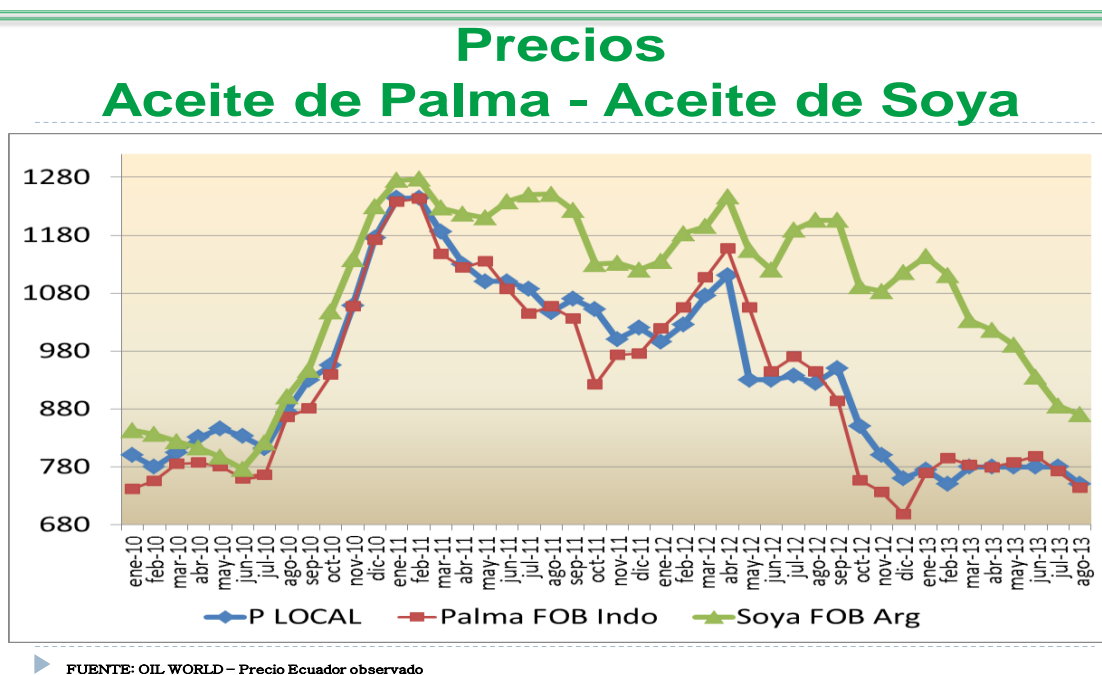


mercado internacional se lo toma de Malasia e Indonesia que en conjunto producen el 90% de la producción mundial.

Presentamos el cuadro del comportamiento del precio de aceite de soya versus el precio de palma en el período 2010 a 2013. En él se destaca la volatilidad del precio internacional del aceite crudo de palma en el mercado mundial que es además la característica de comportamiento de todos los aceites vegetales.

En el país el organismo encargado de recomendar el precio del aceite de palma es la fundación de fomento de exportaciones de aceite de palma FEDAPAL, que tiene la característica de organismo gremial y que desde el año 93 es el referente para el precio local del aceite de palma en el Ecuador. La política para recomendar el precio local como se anotó responde a las condiciones de precio de mercado internacional. Normalmente se lo fija cada mes en función del promedio del precio internacional del aceite de palma del mes anterior.

Grafico 4 Precios palma vs soya

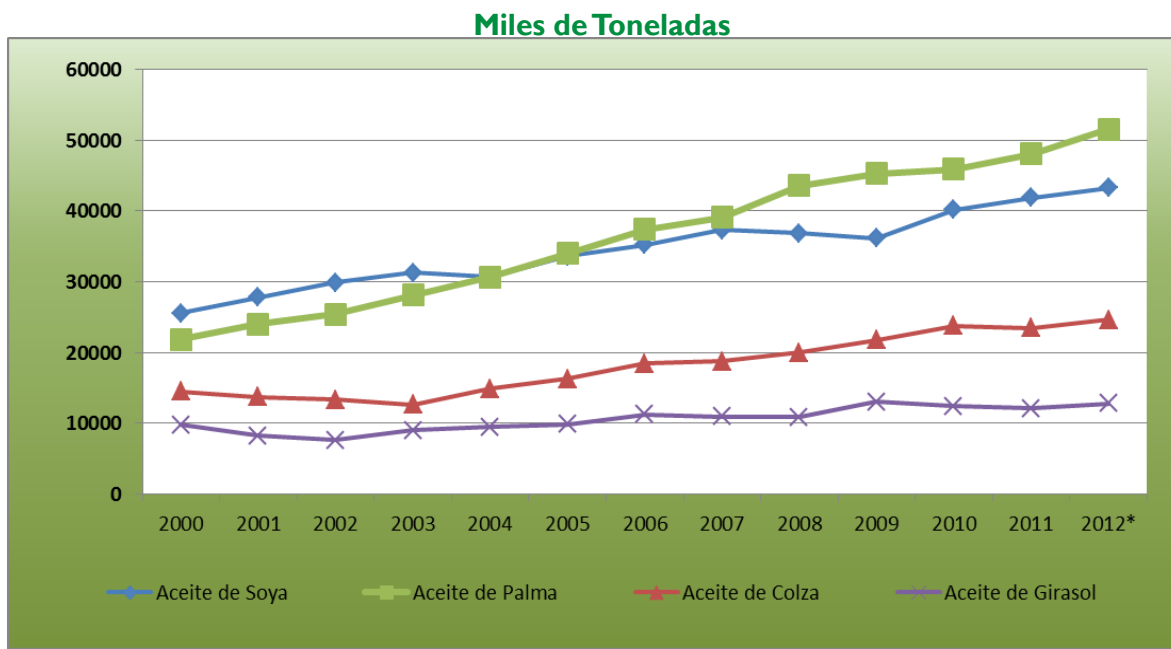


2

Palmeras del Ecuador tiene especial interés de contribuir al desarrollo empresarial de pequeños productores que al mejorar sus ingresos mejorarán sus oportunidades de desarrollo y bienestar familiar, esto contribuirá a garantizar la paz social en el campo por la participación masiva de pequeños productores. Desde el punto de vista social, muchas personas tienen un trabajo estable, rentable y por tanto puede constituirse en un blindaje para que nuestra gente no se involucre en actividades ilícitas en estas zonas de frontera que son muy sensibles a este tipo de problemas. Palmeras del Ecuador contribuye además de manera categórica que las personas no sigan emigrando, pues al tener una actividad productiva que les brinda la oportunidad de tener una vida digna para el y su familia, difícilmente estarán pensando en abandonar su terruño.

Las bondades nutritivas del aceite de palma evidenciadas con abundante información científica, ha traído consigo un mayor consumo en la industria de alimentos en el mundo, ayudado por el crecimiento económico de países como la India y China, que ha significado un incremento sustancial de la demanda de aceites vegetales en el mundo. Por otro lado, la necesidad del planeta de utilizar combustibles más amigables con el medio ambiente, ha generado una creciente demanda de aceites vegetales para la producción de biodiesel, con lo cual se prevé una mayor demanda mundial de aceite.

## Producción Mundial de los principales Aceites Vegetales

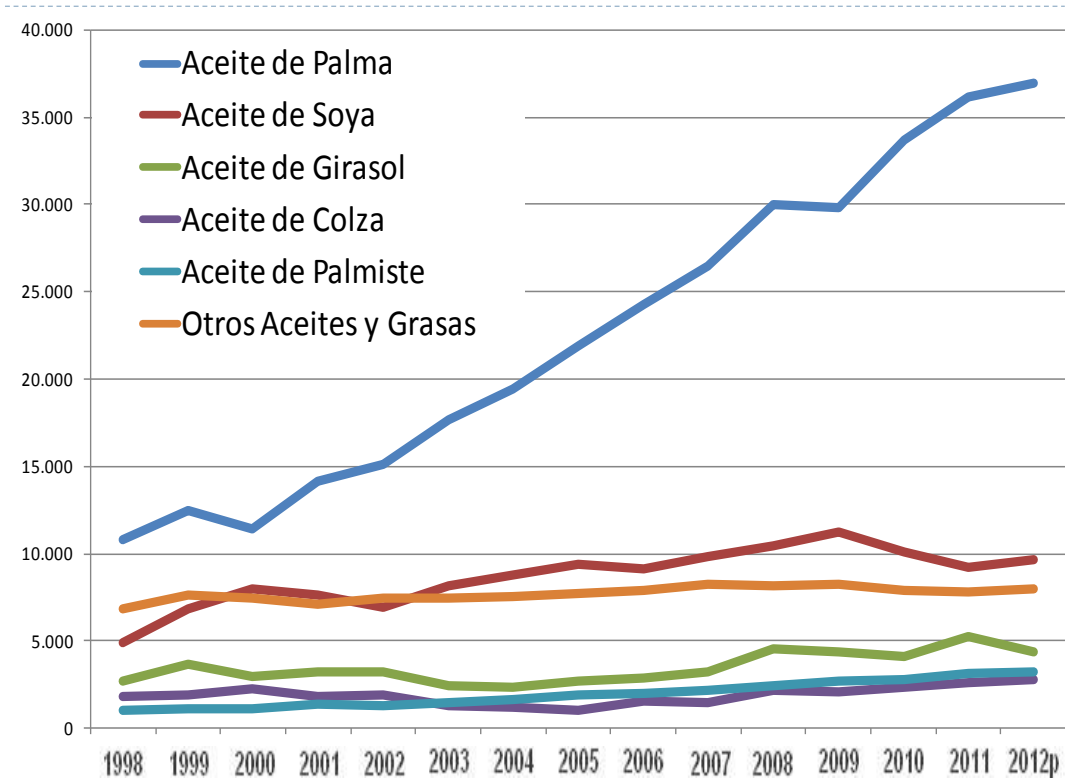


► Fuente: Oil-world \* 2012 provisional

3

Grafico 6 Exportaciones Mundiales

## Exportaciones Mundiales de los 17 principales Aceites y Grasas



Fuente: Oil-world

4

Tabla Produccion de Aceite de Palma

## Producción de Aceite de Palma en el mundo

(miles de toneladas)

No.	PAIS	2004	2012p	
1	Indonesia	12.380	25.600	49%
2	Malasia	13.974	18.930	36%
3	Tailandia	735	1.620	
4	Colombia	630	950	1,8%
5	Nigeria	790	940	
6	Nueva Guinea	345	545	
7	Ecuador	279	525	
8	Costa de Marfil	270	360	1,0%
9	Camerun	270	272	
10	Costa Rica	195	270	
	Otros	1.582	2.288	
	<b>TOTAL</b>	<b>30.985</b>	<b>52.300</b>	

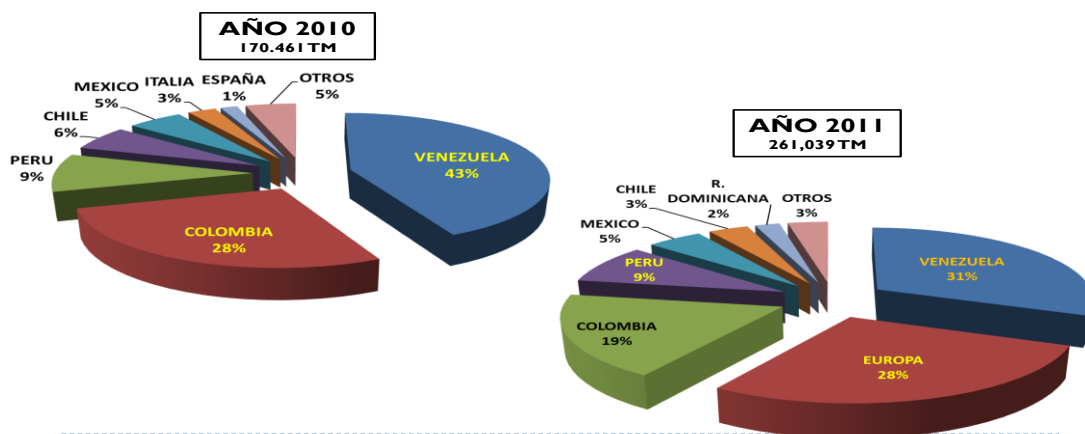
FUENTE: OIL WORLD, FEDEPALMA FEDAPAL

5

Grafico 7 Exportaciones aceite palma

## EXPORTACIONES ACEITE DE PALMA

Por Destino  
Años 2010 – 2011



Fuente: FEDAPAL

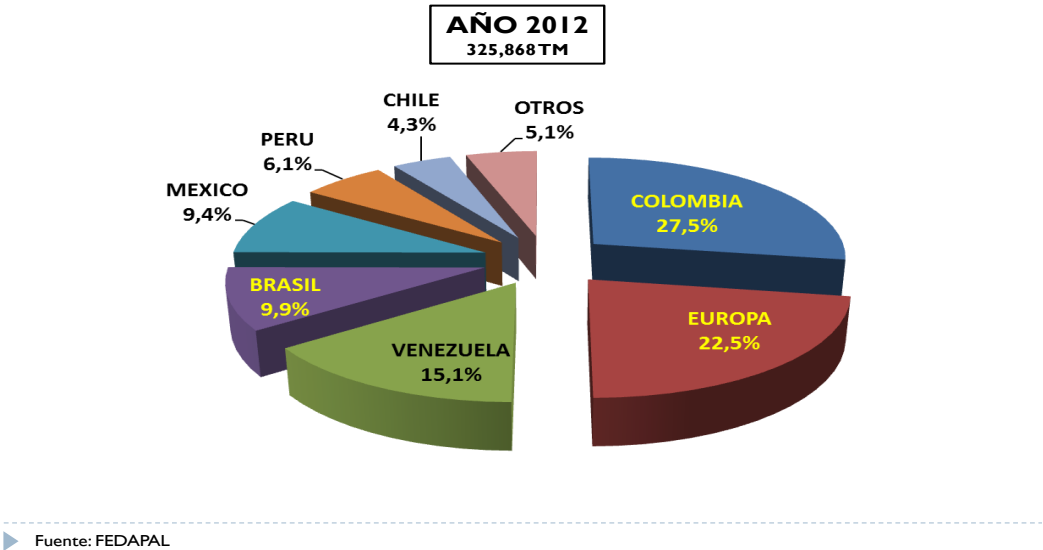
6

5FUENTE OIL WORLD-FEDAPAL

6 FUENTE FEDAPAL

Grafico 8 Exportaciones por destino

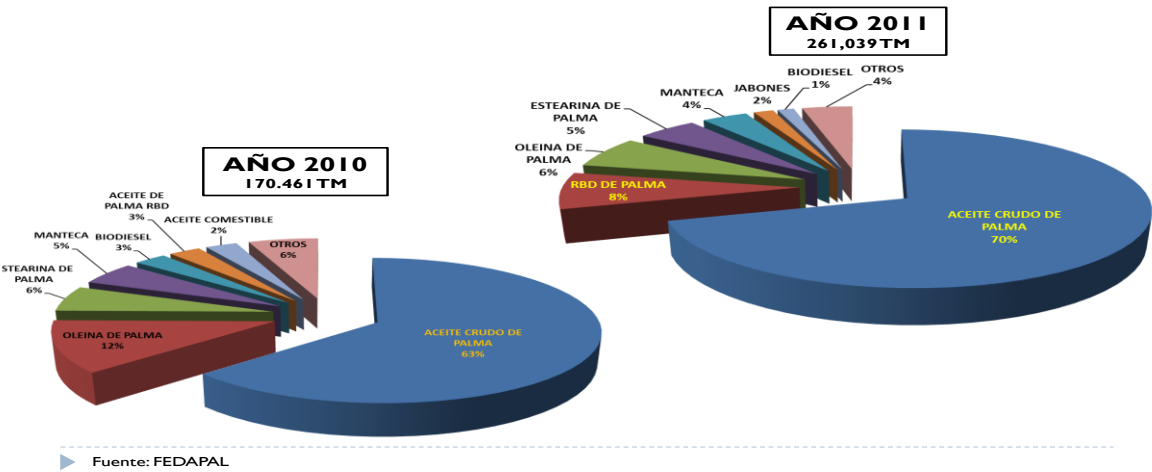
**EXPORTACIONES ACEITE DE PALMA**  
**Por Destino**  
**Año 2012**



7

Grafico 9 Exportaciones por producto

**EXPORTACIONES ACEITE DE PALMA**  
**Por Producto**  
**Años 2010 – 2011**



8

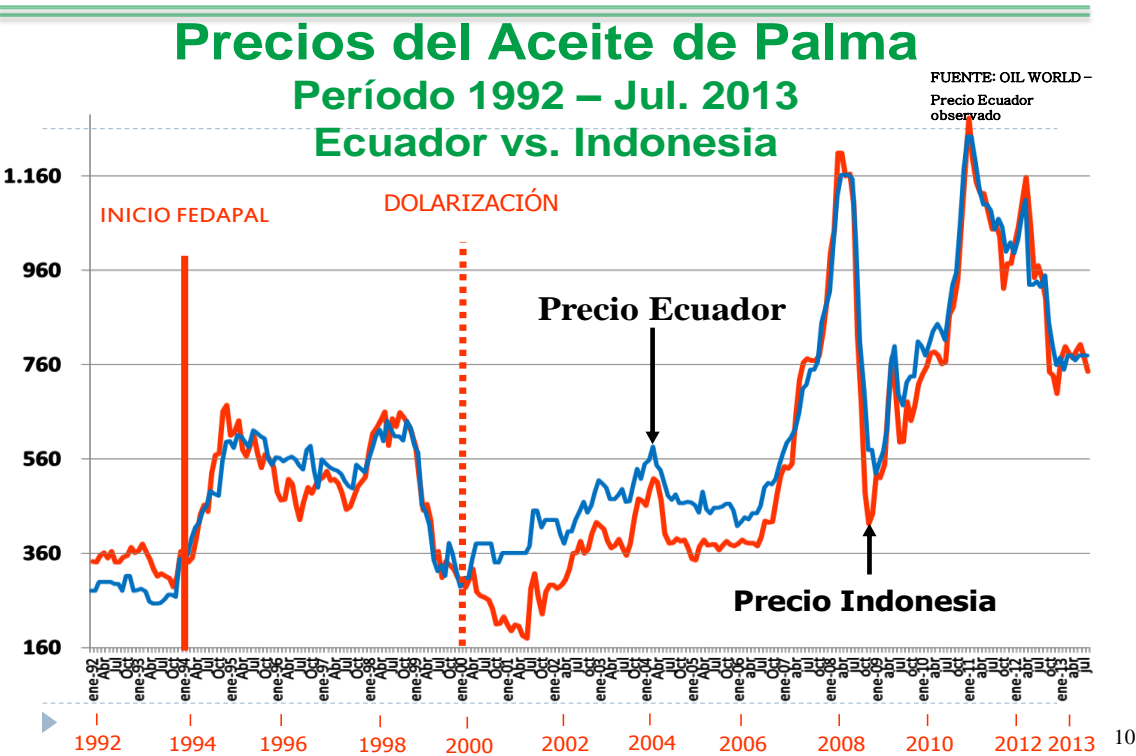
<sup>7</sup> FUENTE FEDAPAL

Grafico 10 Exportaciones por producto 2012



9

Grafico 11 Precios aceite



10

8 FUENTE FEDAPAL

9 FUENTE FEDAPAL

## PROBLEMATICA

Palmeras del Ecuador al ser una empresa donde se procesa el fruto de palma, y al ser este un producto perecible se debe laborar en turnos rotativos diurnos y nocturnos con horarios de 10 y 12 horas diarias donde en temporadas de alta producción se labora de lunes a domingo, en un ambiente caluroso y húmedo que supera los 30° centígrados, hace que nuestros colaboradores realicen un gran esfuerzo físico en el cumplimiento de sus actividades lo que genera una alta rotación y una alta siniestralidad, por eso la preocupación de realizar este estudio que nos permitirá identificar los riesgos psicosociales y tomar las acciones correctivas para mejorar las condiciones de nuestros colaboradores y de esta manera reducir los riesgos presentes en nuestro proceso productivo considerado de alto riesgo.

Existen algunas actividades consideradas de alto riesgo presente dentro del proceso productivo, por esta razón se viene cancelando por contratación colectiva valores importantes que a lo largo del tiempo se consiguió en las diversas negociaciones del comité de trabajadores con la empresa, pero la realidad ahora es diferente debido a que aprovechando la tecnología el proceso se ha modernizado y mecanizado ciertas actividades que anteriormente se los realizaba de forma manual, sin embargo de ello estos beneficios no han variado y más bien han ido aumentando a través de los años y nuevamente en esta negociación del Decimo Sexto Contrato Colectivo se solicita un importante incremento de estos valores, por lo que es necesario a través de este estudio reunir los argumentos de una forma técnica para sustentar a la directiva del comité que este nuevo pedido no tiene mayor justificación, por todos los cambios que acertadamente se ha realizado a través de los años.

De igual forma a mas de existir un alto riesgo el hecho de trabajar turnos de 10 y 12 horas ha hecho que se intensifiquen problemas de nuestros trabajadores con sus hogares y existen antecedentes de separaciones, divorcios y disgregaciones familiares en los trabajadores, lo que ha ocasionado muchas veces conflictos con el personal, pero al momento de plantear incrementar un turno adicional existe la negativa por la disminución de los ingresos.

La siniestralidad laboral a causa de los riesgos psicosociales se ha constituido en un problema social de primer orden en la empresa debido a accidentes fatales, rupturas familiares, lesiones,



enfermedades, daños materiales, paralización de actividades y procesos, carga horaria exigente, demandas, reclamos para la empresa por parte de la organización sindical.

Por esta razón, el contar con un plan de prevención en riesgos psicosociales ayudará a crear una cultura preventiva, mejorando sobre manera la gestión de las personas en Palmeras del Ecuador.

Con estos antecedentes, es importante la aplicación de un método de evaluación de riesgos psicosociales, la metodología utilizada para evaluar los Riesgos Psicosociales, fue a través del software F-Psico que está basado en la NTP 443 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] Factores psicosociales: metodología de evaluación.

El software ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en formato de “AIP” (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de Factores Psicosociales - Método de Evaluación Método FPSICO - INSHT. La AIP contiene el cuestionario y el programa informático para la obtención de los distintos perfiles de análisis.

**Test FPSICO:** Es un método de evaluación de factores psicosociales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), elaborado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 GENERAL**

Evaluar los principales factores de riesgo psicosocial, a los que están expuestos los trabajadores de Palmeras del Ecuador S.A.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Evaluar los riesgos psicosociales a través del test FPSICO en los trabajadores seleccionados.

- Realizar el análisis de los resultados del test FPSICO para determinar los factores más comunes de riesgo psicosocial en Palmeras del Ecuador S.A.
- Diseñar un plan de control para mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados.

### 1.3 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Esta investigación es un estudio nuevo dentro de la agroindustria sobre todo en fabricas extractoras de palma aceitera en el Ecuador, ya que no existen antecedentes publicados de estudios realizados sobre este tema, y al contar con el apoyo y colaboración para su ejecución, el estudio pretende contribuir a la gestión del sistema salud y seguridad ocupacional de la empresa Palmeras del Ecuador S.A.

Al realizar la investigación se beneficiará a todos los colaboradores, la empresa obtendrá un análisis de su situación laboral actual y herramientas para realizar acciones correctivas, conseguir un equilibrio en el índice de rotación y reducción del índice de accidentabilidad, además de prevenir posibles problemas con el personal. Los trabajadores a su vez paulatinamente encontrarán más garantías, y seguridad y estabilidad en sus actividades laborales, logrando que cumplan a conciencia y con agrado sus funciones, para que, finalmente la empresa se vea beneficiados con una productividad de calidad.

**Justificación práctica.-** En la empresa Palmeras del Ecuador no se ha realizado ninguna valoración de riesgos psicosociales, debido a ello la gran importancia de desarrollar esta investigación que servirá de mucho para la gente y para la gestión de la propia empresa.

**Justificación metodológica.-** Existen recomendaciones de empresas donde se aplicado y habido buenos resultados sobre la metodología ya que identifica y mide factores de Riesgos Psicosociales, a través del software F-Psico que está basado en la NTP 443 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] Factores psicosociales: metodología de evaluación.

## 1.4. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

### Introducción a los riesgos psicosociales

El trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud. Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. La imagen popular asociada al trabajo ha sido claramente negativa. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ah centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales.<sup>11</sup>

La evolución del mundo laboral ha traído consigo cambios en la forma de trabajar debido a que se requiere de diversas actividades. Esta situación genera turnos rotativos, trabajos repetitivos, mayores ritmos de trabajo, incremento del trabajo en equipo, múltiples funciones, carga de trabajo intensa, etc. Por lo tanto el ritmo de trabajo ha ido incrementándose y con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

Hoy en día las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos horarios y turnos; hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy.

La evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta preventiva de gran importancia, porque que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la ejecución de las medidas preventivas, conducirá a una gestión eficaz de las

---

11 Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Bernardo Moreno Jimenez

personas de la organización, generando una mejor adecuación de la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, y se traducirá en eficacia de la organización a través de mejor rendimiento, menor ausentismo, menor absentismo y mayor satisfacción.

### **Factores de riesgo psicosocial**

De acuerdo al autor Fernando Mansilla Izquierdo, los factores psicosociales en el trabajo se definen como: “Las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.”<sup>12</sup>

Los factores de riesgo psicosocial según la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, pueden definirse como todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.<sup>13</sup>

Cox y Griffiths definen a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”.<sup>14</sup>

El autor Sauter Hurrell indica que Los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral relacionándose directamente con la organización del trabajo, con el

---

12 Mansilla Fernando Izquierdo, 2008, Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: teoría y práctica, Editorial Mars-Sueca-España; página: 4.

13 Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial Club Universitario.

14 <http://www.arearh.com/salud-2007> -Los riesgos psicosociales en el trabajo 15 jul 2013 18:23

contenido del puesto, con la realización de toda la tarea e incluso se dice con el entorno, que tiene la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés”<sup>15</sup>

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento de su formulación se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”<sup>16</sup> Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos. Llama la atención que la práctica totalidad del listado siga siendo actual.<sup>17</sup>

### **Factores psicosociales de riesgo**

Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional<sup>18</sup>, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos<sup>19</sup>, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones, se refieren a las condiciones

---

15 Gil -Monte Pedro,2009, Revista Española de Salud Pública, editorial ISSN 1135 -5727 -Madrid

16 OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra:OIT;1986

17 Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Bernardo Moreno Jimenez

18 Mintzberg, H. Structure in fives: designing effective organizations. Chichester: Wiley;1994

19 Kalimo, R., El-Batawi,M.,& Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra:OMS;1988

organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador<sup>20</sup>, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

## **Factores del entorno**

### **- Ambiente físico:**

Se incluyen los factores del denominado medio o ambiente físico de trabajo, que están originados en el entorno del trabajador y que pueden influir en su confort o discomfort. Ejemplo: iluminación, ruido, ambiente térmico y espacio de trabajo.

### **- Aspectos de la organización del trabajo:**

Se debe considerar el trabajo y el ocio como dos dimensiones complementarias del mismo problema. El trabajo supone un gasto de energía y por lo tanto implica un descanso y una recuperación de este gasto. Ambos tienen que permitir y favorecer la satisfacción de las necesidades de los individuos ya sean estas de índole personal, social, familiar, acercándose en lo posible al estado de bienestar que es la salud.<sup>21</sup>

Entre los principales factores que forman parte de este grupo cabe destacar en estos momentos:

Modelo de relaciones laborales de una empresa: Es evidente, que la opción acogida primariamente por cada empresa para afrontar los cambios producidos en el mundo del trabajo tiene incidencia en el clima socio-laboral que se “respira” en la misma. En este sentido, será importante conocer que presencia hay en ese medio laboral de circunstancias tales como: tasa de temporalidad en el conjunto de la empresa, tamaño de las empresas, grado de flexibilidad

---

20 Benavides, F., Gemenio, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., & Berra, A. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gac Sanit, 2002, 16,3, 222-229

21 Fernández, R. (2008). Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos (2da edición). España: Editorial Club Universitario.

y/o precariedad en la gestión y expectativas de carrera profesional.

Cultura de gestión del recurso humano: dentro de este apartado se tienen en cuenta los estilos de mando y dirección, el papel en la organización de cada individuo, comunicación y relaciones interpersonales con los compañeros o personas externas.

#### **- Contenidos de las tareas y sistemas de trabajos**

Finalmente, para identificar la probabilidad de que se produzcan riesgos de origen psicosocial hay que tener en cuenta lo relativo al contenido de la tarea o prestación de servicios de cada trabajador. Hace referencia tanto a las condiciones específicas de trabajo que marcan la prestación de servicios del trabajador como al grado en que tales tareas responden a las expectativas, intereses y derechos de éste. En este grupo, entre los factores más relevantes se encuentran: la carga de trabajo, margen de autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, repetitividad, turnos de trabajo, abuso de autoridad.

#### **Dimensión individual**

No todos los trabajadores percibirán o interpretarán todo del mismo modo. Así, lo que para unos es entendido como situaciones perturbadoras para otros supone situaciones de relativa normalidad. La presión laboral derivada de los ritmos y condiciones de trabajo significará, pues, en unos casos una situación de malestar creciente mientras que para otros será algo indeseado pero inherente al actual modo de trabajar. En definitiva, una misma presión objetiva puede generar diferentes reacciones.

#### **Dimensión social:**

Este último factor individual consiste en la necesidad de atender a un tercer aspecto presente en los riesgos psicosociales y que, por su dimensión externa a lo que es estrictamente la relación laboral, suele dejarse de lado en los estudios sobre riesgos psicosociales y, por tanto, en las políticas y prácticas orientadas a su prevención. Este factor se refiere a la dimensión estrictamente social del problema o al amplio y variado marco de relaciones y situaciones

sociales que condicionan la vida personal y profesional de un trabajador. Entre estos factores aquí merecen especial mención: el ambiente social y la carga familiar.

### **Consecuencias de los riesgos psicosociales**

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, aparecen alteraciones que pueden resultar en estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral o mobbing. También, se podría dar un paso más en el diagnóstico diferencial del estrés laboral y señalar como estrés de rol, al producido exclusivamente por la ambigüedad de rol o el conflicto de rol en puestos de trabajo sin contacto directo con personas y por la sobrecarga de rol.

Como en todo riesgo laboral, cualquiera que sea su origen, el tercer elemento de la cadena o secuencia que requiere análisis es el de los efectos que derivan de los riesgos psicosociales en daños a la salud psico-social.

Las enfermedades, dolencias o alteraciones que se relacionan con estos factores de riesgo psicosocial son comunes, tanto en el plano físico como en el plano psicológico, si bien la gravedad y extensión de los mismos dependerá de diferentes factores, como la intensidad de la situación, el tiempo de exposición y la propia vulnerabilidad de la persona afectada, atendiendo a su situación y características personales. Hay que tener en cuenta que el estrés no sólo es factor desencadenante de violencia sino que puede ser, a su vez, consecuencia de ésta. Las enfermedades y/o dolencias, así como los trastornos de conducta, se identifican en dos planos, son las siguientes:

- En el plano físico: cefaleas, migrañas, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares, fatiga crónica, estrés, trastornos digestivos, alteraciones del sueño, hipertensión, asma, urticarias.
- En el psicológico y emocional: frustración, culpabilidad, irritabilidad, ansiedad, trastornos cognitivos, trastornos de conducta, falta de motivación, depresión, agresividad, neurosis, estrés post-traumático en caso de violencia, tendencias suicidas.

Cabe destacar que el daño que los riesgos de origen psicosocial generan, también influye negativamente en el funcionamiento de las organizaciones, debido a que los trabajadores sometidos a una mayor incidencia de estos riesgos reducen mucho su rendimiento.



## Atención y seguimiento de los factores y riesgos psicosociales

A partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo” y a partir de la tercera encuesta<sup>22</sup> incluye elementos de análisis psicosocial referidos a los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis de análisis que se han mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones. La serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) comienza a partir de 1988 a incluir contenidos psicosociales.

En la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida realiza cada cinco años una encuesta sobre las Condiciones de trabajo en Europa. En la primera encuesta de 1991 incluía como aspectos psicosociales la información, el entrenamiento y el apoyo social. A partir de la segunda encuesta (1996), el tema se amplía organizándose en dos grandes apartados, uno organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control, autonomía. Contenido del trabajo y salario y otro apartado de tipo social que contiene aspectos como participación, igualdad de oportunidades y violencia. Es a partir de la tercera edición del 2000 cuando se incluye de forma específica los contenidos referidos a la violencia, al acoso laboral y al acoso sexual, sección que se mantiene con ligeras modificaciones en la edición de 2005. En la última encuesta, efectuada en 2010, se puede observar un marcado desplazamiento de la encuesta en su totalidad hacia un enfoque organizacional y psicosocial. La tabla 1 expone las categorías consideradas y el número de cuestiones por cada una de ellas.<sup>23</sup>

**Tabla Encuesta EWCS 2010. Categorías de análisis y n.º de cuestiones**

Contexto de trabajo	11	Tiempo de trabajo	12
Intensidad del trabajo	9	Factores Físicos	12
Factores cognitivos	9	Factores Psicosociales	7
Salud y bienestar laboral	6	Formación, Desarrollo carreras	8
Organización del trabajo	9	Relaciones sociales	5
Satisfacción laboral	7	Familia-trabajo, seguridad economía	7
Violencia, acoso, discriminación	5		

22 INSHT. III Encuesta nacional de Condiciones de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

23 Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Bernardo Moreno Jimenez

Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral. En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no ha sido solucionados de forma suficiente y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes en estos campos, lo que constituye un verdadero reto para la Salud Laboral (<http://osha.europa.eu/publications/reports/205>), son esquivos en su definición y manejo, y suelen afectar el núcleo de la misma organización. Dado que su naturaleza es dinámica y cambiante, más importante incluso que el esfuerzo directo contra cada uno de ellos es crear una cultura organizacional de la Salud Laboral<sup>24</sup> que actúe con criterios de alerta, evaluación e intervención.<sup>25</sup>

La globalización y sus productos han creado una enorme área de desregulación económica y laboral que ha profundizado la desigualdad entre sociedades y personas, produciendo un aumento del deterioro social, público y sanitario<sup>26</sup>. La desregulación no ha estado nunca detrás de los progresos de la salud, y la desigualdad no ha favorecido en ningún momento el progreso del bienestar, del laboral todavía menos. En este proceso, la recuperación exige una acción política que implique una valorización de lo público, social y organizacional. Hoy día, la elaboración de una ciencia integral de la Salud Laboral<sup>27</sup> implica conocer los efectos de la organización del trabajo sobre la Salud Laboral, lo que exige a su vez el desarrollo de una cultura de la salud organizacional. De alguna forma, factores y riesgos psicosociales son eventos centinelas de la salud global de una empresa, pues son ellos los que marcan la pauta de la atención y valoración de las empresas hacia las personas.<sup>28</sup>

#### 1.4.1.- MARCO CONCEPTUAL

**Salud:** Total bienestar de los elementos físicos, mentales, emocionales, sexuales y sociales de un individuo.

---

24 Wilderom, C.P.M. Toward positive Work cultures and climates. En N Ashkanasy C.P.M Wilderom M.F. Peterson (Eds), The Handbook of Organizational Culture and Climate New York: Sage 2010, p79-84

25 Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Bernardo Moreno Jimenez

26 Wilkinson, R y Pickett, K. Desigualdad. Un análisis de la infelicidad colectiva. Madrid: Turner;2009

27 Lundberg, U y Cooper, C.L. The Science of Occupational Health. Oxford: Wiley-Blackwell;2011.

28 Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Bernardo Moreno Jimenez

**Salud ocupacional:** Grupo de disciplinas que tienen como finalidad fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; y colocar y mantener al individuo en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

**Estrés laboral:** El estrés laboral es un estado de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno en un tiempo razonable, derivándose del mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador.

**Acoso discriminatorio:** Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial de una persona, orientación sexual, edad), que tiene como propósito o como efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, humillante o degradante.

**Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, creándole igualmente un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

**Acoso Moral o Acoso Psíquico (mobbing):** Proceso por el que una persona o varias crean un ambiente intimidatorio y/o humillante a otra, mediante la degradación progresiva de sus condiciones de trabajo, susceptible de lesionar o poner en peligro la integridad personal (física, psíquica y moral) del trabajador.

**Carga Mental:** Dimensión considerada como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo.

**Autonomía Temporal:** Definida como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.

**Contenido del trabajo:** Se entiende como el grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores.

**Supervisión-Participación:** Se podría definir esta dimensión como el grado de poder de decisión del trabajador, es decir, la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección relativa a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuada.

**Definición de Rol:** Considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.

**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 o bien si la consideración que tiene por el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo.

**Relaciones personales:** Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores.

**Carga de trabajo:** Esfuerzo que hay que realizar para desarrollar una actividad laboral. Toda tarea requiere un esfuerzo tanto físico como psíquico en diferente proporción según el puesto de trabajo. Cuando estos esfuerzos sobrepasan la capacidad del trabajador se puede producir sobrecarga, desgaste y fatiga con consecuencias negativas para la salud y para la seguridad.

**Test FPSICO:** Es un método de evaluación de factores psicosociales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), elaborado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa.

**Consecuencias:** Se refiere a las alteraciones negativas en el estado de salud de las personas, así como en las finanzas e imagen de la empresa.

**Enfermedad Profesional:** Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar.

**Ergonomía:** La ergonomía estudia la gran variedad de problemas que se presentan en la mutua adaptación entre el hombre y la máquina y su entorno buscando la eficiencia productiva y bienestar del trabajo.

**Factores de riesgo psicosocial:** Se entiende todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.

**Probabilidad:** Es la posibilidad de que la exposición al factor de riesgo en el tiempo genere las consecuencias no deseadas; dicha probabilidad está directamente relacionada con los controles que la empresa haya establecido para minimizar o eliminar el riesgo.

**Riesgo:** es la probabilidad de ocurrencia de un evento que trae consecuencias desagradables o negativas para la integridad del trabajador, así como para los materiales, equipos y el ambiente.

**Rotación de personal:** Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Se expresa en índices mensuales o anuales para permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, para promover acciones o para que tengan un carácter predictivo.

## **1.5 HIPOTESIS DE TRABAJO**

Aplicar la propuesta para el control de los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la empresa Palmeras del Ecuador, con lo cual se incrementará el

compromiso, rendimiento e identificación con la empresa y a su vez brindará las herramientas necesarias para la reducción de los índices de rotación y accidentabilidad del personal, logrando mejorar la estabilidad de la empresa.

## **1.6 DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente investigación corresponde a un diseño metodológico hipotético deductivo porque se delimita una hipótesis que servirá como lineamiento para desarrollar el proyecto y con la aplicación y análisis del Test FPSICO se deducirán conclusiones y recomendaciones que otorguen validez al estudio.

### **TIPO DE ESTUDIO:**

Al ser el objeto de estudio, medir la prevalencia de una exposición, en este caso los factores de riesgo psicosocial, sin realizar seguimiento en el tiempo, el tipo de estudio a realizar es transversal analítico activo.

### **MUESTRA POBLACIONAL:**

Se incluirán todos los sujetos que reúnan las características necesarias de cada grupo hasta completar el tamaño de la muestra, seleccionados bajo los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión: Personal con al menos un año de trabajo en la empresa, mayores de edad, que cumplan jornada laboral completa, que no presenten enfermedades que puedan sesgar el estudio y cuya salud general se encuentre dentro de los límites normales.

Criterios de exclusión: Personal nuevo con menos de un año en la empresa, estudiantes pasantes, personal de contratistas, personal de grupos vulnerables, personas que cumplan jornadas de trabajo parcial, con enfermedades que puedan sesgar el estudio, y cuya salud general pueda alterar los resultados.

Como el tamaño de la muestra es finito, la fórmula que se aplicará será la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población = 280 trabajadores
- $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$  (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

Con lo que se obtendrá un tamaño de la muestra de 118 trabajadores. A este tamaño se le adiciona el porcentaje aceptado de datos perdidos, que será del 10% obteniendo un tamaño de muestra final de 130 sujetos.

## TÉCNICAS E IMPLEMENTOS

Se aplicará el test FPSICO siguiendo su manual de aplicación.

### 1.5 Evaluación de riesgos psicosociales a través del test FPSICO

Este método, elaborado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa.

Es también una lista de chequeo de la organización, con un formato de preguntas con respuestas tipo escala de 3 a 5 rangos en función de la misma, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto medido. La presentación de los resultados agrupa las respuestas a los ítems (preguntas) del cuestionario en tres rangos: situación satisfactoria, intermedia y nociva. El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene

información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10.<sup>29</sup>

Los resultados han de ser interpretados siempre de forma colectiva, es aconsejándose cualquier utilización de tipo individual en la que se pudiera vulnerar la confidencialidad de los datos obtenidos, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial.

Las posibles aplicaciones del método son:

- Evaluación de situaciones concretas
- Localización de fuentes de problemas
- Diseñar cambios y priorizar situaciones
- Comparativa entre grupos o de un mismo grupo en diferentes momentos
- Tomar conciencia de la situación y evaluación preliminar

### **1.5.1 Tipos de perfiles**

#### **Perfil Valorativo**

Ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales de los que consta el método. Estas puntuaciones son trasladadas a un perfil gráfico en el que se presenta una escala de valores comprendida entre 0 y 10 para cada factor. En este perfil se distinguen tres diferentes tramos que indican distintas situaciones de riesgo:

1. Situación satisfactoria (desde 0 a 4 puntos).
2. Situación intermedia (desde 4 a 7 puntos). Las condiciones existentes pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores pero no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata. Sin embargo, es una situación que es preciso

---

8 Meléndez, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial. Metodología de evaluación. Conferencia del XV congreso de la sociedad española de salud laboral en la administración pública. España.



subsanan en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar, en el futuro, fuentes de problemas.

3. Situación nociva (desde 7 a 10 puntos). Los factores cuya puntuación está comprendida en este tramo requieren una intervención en el plazo más breve posible. Es previsible que en situaciones de este tipo exista entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, o una tendencia al incremento del absentismo o que aparezca sintomatología asociada al estrés.

Además, para cada factor se indica en unos recuadros situados debajo de cada escala, el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada una de las tres situaciones mencionadas.

## **Perfil Descriptivo**

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

### **1.5.2 Descripción de los factores psicosociales**

El método estudia los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales.

#### **Carga mental**

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso

en el curso de realización de su trabajo<sup>30</sup>. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.
- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
- La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

### **Autonomía temporal**

Este factor se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

### **Contenido del trabajo**

---

30 Gomollon, A. (2008). Estudio de los Factores Psicosociales en la Sección de Trámite de Informes de Cotización de la Dirección Provincial del INSS de Guipúzcoa. Investigación no publicada. España: INSS.

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

### **Supervisión-participación**

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección. Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

### **Definición de rol**

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

- La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional.
- La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

### **Interés por el trabajador**

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

### **Relaciones personales**

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos, se diseñarán una encuesta para conocer la percepción de los trabajadores y obtener herramientas para mejorar las situaciones presentes.

## **CAPITULO II**

### **2. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA Y DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES.**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.**

Palmeras del Ecuador es una de las tres plantaciones de la división agrícola del grupo Agroindustrial Danec S.A., en el año 1976, se crea Palmeras del Ecuador S.A., en el Oriente Ecuatoriano ( Vertiente Amazónica ), la Empresa Palmeras de los Andes S.A., fue la primera plantación creada en el año 1974. Se encuentra ubicada en la provincia de Esmeraldas en el Occidente Ecuatoriano. (Oceano Pacífico ); y puede considerarse como la primera plantación industrial del Ecuador. Actualmente tiene resembrada un 80% de la superficie originalmente sembrada con los mejores resultados que la primera generación de palma, debido a los avances genéticos y en el año 1998 se inicia una segunda plantación de Palmeras de los Andes S.A. en la zona de San Lorenzo, en la parte norte en la misma provincia de Esmeraldas.

Las tres plantaciones que en la actualidad alcanzan las 20 mil hectáreas de producción, tienen como complemento a su producción de aceites de palma: la investigación, el desarrollo de material genético y la comercialización y producción de semillas CIRAD en asociación con este instituto Francés y el Gobierno de la República de Benin.

Cada plantación cuenta con sus propias plantas extractoras de aceites que suman actualmente una capacidad de extracción de 120 Ton/hora, y toda la infraestructura necesaria para realizar las actividades mencionadas.

Palmeras del Ecuador es la más grande en extensión, en capacidad de producción y en plazas de trabajo, considerada actualmente como la más grande plantación de América Latina en producción de material híbrido material mucho más resistente a enfermedades sobre todo a la PC (pudrición de cogollo) que ha devastado grandes hectáreas sobre todo en sector de San Lorenzo.

## **Productos y Servicios**

Grafico 12 Fruto Palma

Palmeras del Ecuador está en la capacidad de ofrecer:



- Aceite Crudo de Palma (CPO)
- Aceite crudo de Palmiste (PKO)
- Torta de Palmiste
- Aceite de híbrido inter-específico Sioma®
- Semillas de Palma Elais Guinenses por Elais Olifera
- Semillas Palma africana Elais Guinnensis
- Viveros comerciales
- Asistencia Técnica

La responsabilidad Empresarial de Palmeras del Ecuador y de sus empleados y trabajadores, en cuanto a calidad, ambiente, seguridad, salud ocupacional, y responsabilidad social se ha venido discutiendo desde hace mucho tiempo.

Estas responsabilidades han tomado auge en todo el mundo incluido nuestro país. Sin embargo, subsiste una desorientación en cuanto al real significado y al alcance que posee.

---

<sup>31</sup> FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

El desarrollo y avance de las conductas sociales y ambientalmente responsables a nivel global suponen una alternativa y principio de solución para una serie de problemas que hoy enfrentamos no sólo en los países latinoamericanos, sino a escala global.

La responsabilidad social empresarial tiene como fundamento un modelo estratégico de gestión de empresas e industrias, que involucra a gobiernos, sindicatos, trabajadores y organizaciones no gubernamentales y contempla los impactos económicos sociales y ambientales derivados de la actividad empresarial.

Implica, por tanto, el compromiso renovado de las empresas con la comunidad, su entorno y con sus diversos públicos de interés (Accionistas, empleados, medioambiente, proveedores, clientes y consumidores, la sociedad en su conjunto).

Palmeras del Ecuador gestiona sus negocios bajo este concepto ético y socialmente responsable que implica un trabajo gradual, progresivo y sostenido en el tiempo.

Uno de los pilares de la Responsabilidad Empresarial de Palmeras del Ecuador con el Ambiente, está reflejado en el interés de la Empresa en cumplir con la Normativa Ambiental vigente partiendo de procesos exitosos en los Sistemas de Tratamiento de Efluentes mediante Pantanos Artificiales, la utilización de residuos sólidos (fibra y cascarilla), como biomasa para procesos de generación de 1000 Kw /h de energía completamente limpia lo que significa autonomía energética, la utilización del racimo vacío para obtener abono orgánico, etc.

Al comentar este tema el Vicedecano de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Central del Ecuador dice: “ ...es reconfortante saber que hay empresas como Palmeras del Ecuador que han logrado concertar su producción agroindustrial con una protección a ultranza del Medio Ambiente y con un despliegue de esfuerzo e imaginación para ser autosuficientes y evitar casi en un 100% el desalojo de desechos”.

<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Vicedecano Universidad Central



Grafico 13 Sistema de Tratamiento de Efluentes mediante pantanos artificiales



Grafico 14 Generación de energía con biomasa

Grafico 15 Capacitación a Comunidades

De igual manera Palmeras del Ecuador está creando Responsabilidad Social Empresarial, entendida como, el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa tanto en lo interno, como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus participantes en lo económico, social o humano y ambiental, demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente y para la construcción del bien común de tal manera de:

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- Crear riqueza de la manera más eficaz posible.

<sup>34</sup> FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR



- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Procurar la continuidad de la empresa y, teniendo como objetivo lograr un crecimiento razonable.
- Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos, ejemplo de esto es la negociación exitosa para Empleadores y trabajadores del Decimo Sexto Contrato Colectivo, creando más de 30 años de historia en cuanto a relaciones laborales.

➤ Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.

Palmeras del Ecuador tiene la oportunidad única de dar forma al futuro, para ser parte de las Empresas Agroindustriales que vinculan sus esfuerzos con prácticas de responsabilidad a todo nivel con el objetivo de ser mejor aceptadas y comprendidas por la sociedad, que valora positivamente su compromiso efectivo y transparente.

Este compromiso y responsabilidad a su vez trae su ruta clara de por dónde caminar para atraer y retener inversionistas, reducir riesgos y costos, apoyar políticas públicas y fortalecer a las instituciones del conjunto social, licencia ambiental para operar, promover la creación de nuevas oportunidades de negocios, estimular la competitividad sostenible, mejorar la reputación corporativa, fortalecer la marca, fidelizar clientes, fidelizar proveedores, atraer y retener los mejores colaboradores.

Palmeras del Ecuador conjuntamente con su gente son corresponsables conjuntamente con la empresa para buscar los caminos de la excelencia poniendo especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos en cada una de las áreas, para ello estamos permanentemente preocupados de actividades que generen sentido de propiedad con nuestra gente como por ejemplo:

Capacitación permanente no solo en temas técnicos, si no en temas para buscar ser mejores personas, como cursos y programas como economía familiar, trabajo en equipo, liderazgo entre otras:



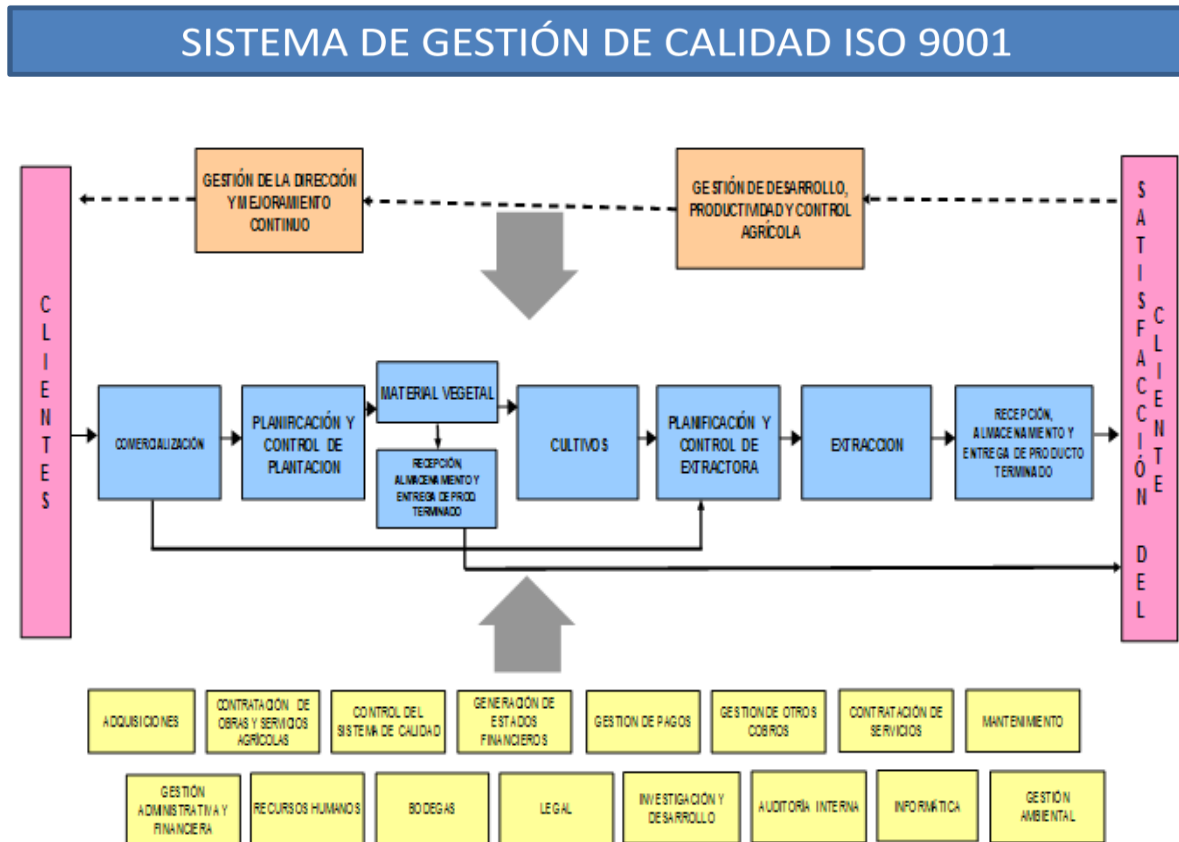
35

Campamentos vacacionales para los hijos de nuestros colaboradores, actividades innovadores en ciudades alejadas como lo es Shushufindi:



35 FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

# PROCESO PRODUCTIVO PLANTACIÓN



En el cultivo de la Palma Africana, hay un sin número de actividades importantes que se realizan, siendo una de las principales la cosecha.

## OBJETIVO

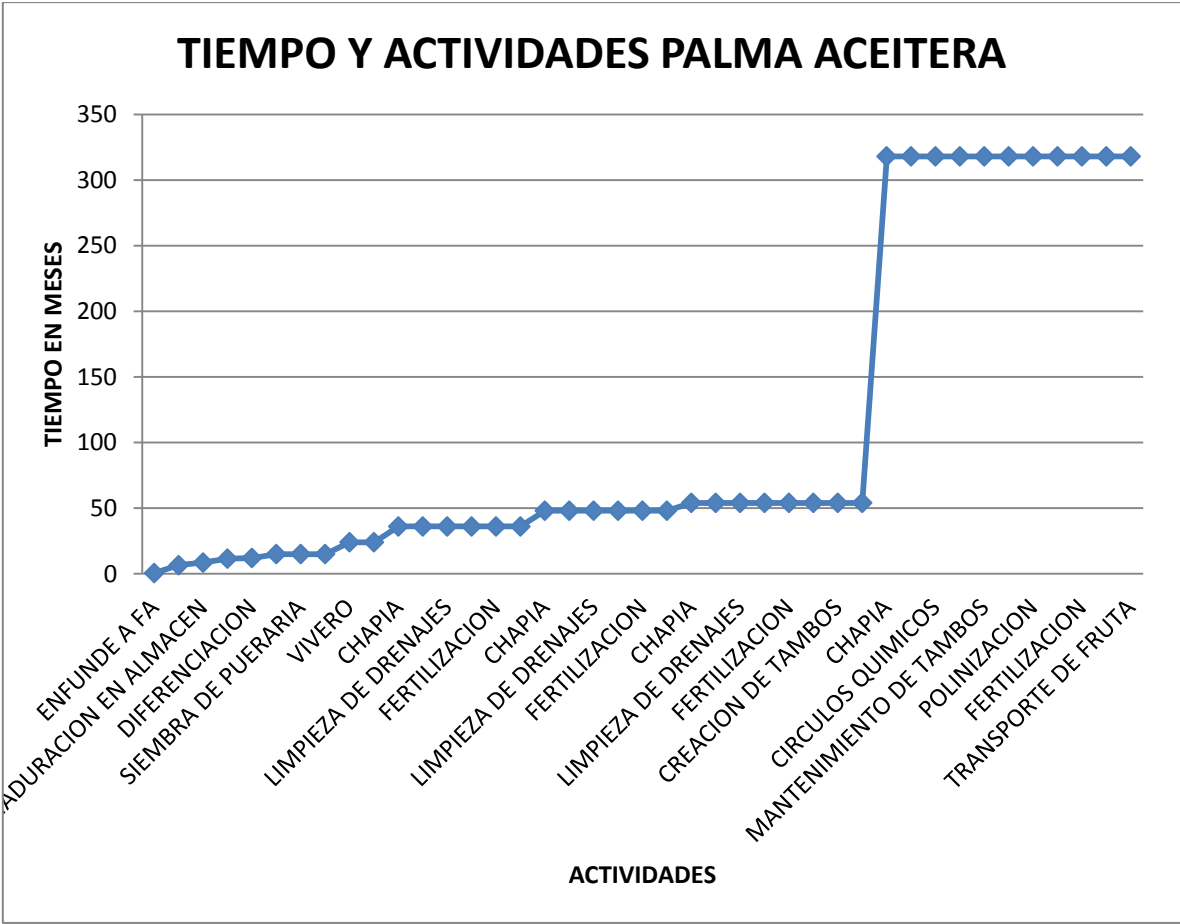
Aprovechar al máximo la cantidad y calidad del aceite que producen las palmas con el corte de racimos en estado de madurez.

Este proceso en el campo está a cargo de:

- Levantamiento topográfico.

- Tumba de vegetación y construcción de muros o paleras.
- Siembra de pueraria.
- Limpieza y adecuación de drenajes y alcantarillas.
- Construcción de carreteras.
- Vivero
- Fertilizante
- Mantenimiento
- Cosecha

Tabla Tiempo y Actividades Palma



## **PROCESO DE EXTRACCIÓN DE ACEITES EN FABRICA**

### **PDE-E**

PALMERAS DEL ECUADOR se dedica a la agroindustria que consiste en la siembra, cultivo y cosecha de frutos de palma africana, el cual es procesado en fábrica extractora para obtener aceite rojo, aceite palmiste y torta. Generando así fuentes de trabajo contribuyendo al desarrollo y sustentabilidad del conglomerado social.

La compañía AUDITORIA AMBIENTAL LTDA., con amplia experiencia en la consultoría ambiental y calificada en la Dirección Nacional de Protección Ambiental DINAPA, del Ministerio de Minas y Energía, como consultora autorizada en nivel 'A' en estudios, planes de manejo y auditorías ambientales, fue requerida por PALMERAS DEL ECUADOR para realizar los estudios y evaluación de Impactos Ambientales. Los mismos que se llevaron a cabo en el mes de mayo de 2001.

**Fábrica Extractora** es la parte industrial de Palmeras del Ecuador, arranca en 1980, con una planta piloto para la extracción del aceite y en el año de 1984, se instala la planta definitiva. Debe destacarse que se trata de un proceso puramente físico, pues el aceite se extrae mecánicamente sin transformaciones de tipo químico.

La fábrica cuenta con las siguientes áreas de operación:

- Área de producción, en la que se produce aceite rojo de palma, aceite de palmiste y torta de palmiste.
- Área de control de calidad.
- Área de mantenimiento de equipos.
- Área de almacenamiento de equipos y producto terminado.

Actualmente la planta tiene una capacidad de 50 ton /h para procesar 2 tipos de fruto de palma.

- Una línea destinada al proceso de fruta de palma Guineensis
- Una línea destinada al proceso de fruta de palma híbrida.

El proceso de obtención de aceite rojo de palma es un proceso eminentemente mecánico, los pasos a seguir para su operación son los siguientes:

**Recepción de fruta:** El vehículo que trae la fruta es pesado y mediante un sistema computarizado registra y almacena los datos para su posterior utilización.

El descargue de la fruta a las tolvas se lo realiza mediante la utilización de plataformas accionadas hidráulicamente, la alimentación a las canastas se lo realiza a través de compuertas accionadas mediante un sistema neumático.

**Esterilización.-** La fruta colocada en canastas con capacidad de 2.2 Ton. Son llevadas por medio de rieles hacia la sección de esterilización. En esta sección se esteriliza la fruta a 140 °C, a 2.7 bares de presión por un tiempo entre 1 y 11/2 horas, dependiendo del estado de maduración de la fruta.

Este proceso frena además:

- el crecimiento enzimático especialmente de la lipasa, que provoca la formación de los ácidos grasos libres.
- La coagulación de albúminas
- La hidrolización de materia mucilaginosa

**Desfrutación.-** La fruta cocida, es llevada por medio de una grúa monorriel, hacia la plataforma de desfrutación, y es alimentada, al tambor que gira utilizando los principios de la fuerza centrífuga y centrípeta; en este proceso se despepita el racimo. Un tornillo en la parte inferior del tambor alimenta la fruta a un elevador de cangilones

El racimo vacío se transporta mediante una banda hacia el área de carga de tusa.

**Prensado.-** El fruto cocinado es llevado hacia un sistema de digestión, en este proceso el pericarpio y mesocarpio se separan de la nuez preparándolo para el prensado, esta operación logra.

- Desprender el pericarpio de la fruta y macerar la pulpa
- Romper las celdas aceitosas de la pulpa

El digestor conecta con una prensa de tornillos que giran cada uno en sentido contrario del otro dentro de una jaula de acero Inoxidable, el sistema de ajuste de las prensas es hidráulico, y se ejecuta de manera automática.

El prensado permite obtener la máxima cantidad de aceite existente en el fruto con un mínimo rompimiento de nueces.

**Clarificación.-** El aceite crudo que sale de prensas, es una mezcla de aceite, lodos y agua.

El aceite crudo diluido pasa por un tamiz vibratorio, en el cual se separa el material grueso, posteriormente esta mezcla es llevada a un sistema decantador, que relaciona la densidad y la viscosidad con la temperatura, para separar de manera optima y continua el aceite de la mezcla, en estas operaciones el aceite debe mantenerse a 80 °C.

Los lodos, se llevan a sistemas de separación hasta recuperar el 99,95% de aceite.

Los lodos residuales, son enviados hacia un sistema de tratamiento de efluentes bajo consideraciones físico-químicas.

El aceite recuperado valorado principalmente como ácido palmitico se somete a procesos de purificación y de secado mediante sistemas de vacío previo al almacenamiento del aceite terminado.

**Palmisteria.-** La torta oleaginosa proveniente del prensado, es llevada a procesos neumáticos para separa la fibra de la nuez:

- La fibra es llevada hacia las calderas
- La nuez es llevada hacia la palmisteria

La nuez, se seca y posteriormente se fractura, obteniéndose cáscaras y almendras:

- la cáscara es llevada hacia calderas.
- la almendra se somete a procesos de secado.

**Extracción de aceite palmiste.-** Las almendra secas son procesadas en prensas monotornillo, para obtener aceite de palmiste y torta de palmiste.

El aceite de palmiste valorado como ácido laurico, es sometido a procesos de purificación y secado previo su almacenamiento.

**Generación de vapor.-** Los residuos sólidos tienen las siguientes características:

- Fibra 2200 kcal/h
- Cáscaras 4400 kcal/h

Estos residuos son quemados en calderas de diseño piro y acua-tubular, para generar vapor superseco a 280 °C y 22 Bares de vapor, con flujos de vapor máximo de 28 ton de vapor /h.

**Generación de energía.-** El vapor generado en la sección de calderas, pasa hacia las turbinas, admitiendo vapor por el segmento de alabes del rodete, el vapor es expandido en las toberas hasta alcanzar casi el estado de contrapresión, en este proceso la energía térmica se transforma en energía cinética posteriormente bajo

Presión constante se transforma en energía mecánica, la cual es transmitida a través del árbol, y del acoplamiento para accionar un alternador y producir energía eléctrica.

**Tratamiento de efluentes.-** La extracción mecánica de aceite rojo de palma, genera aguas residuales provenientes de los procesos y operaciones unitarias de esterilización, lavado, clarificación y separación hidráulica de cáscara y almendras.

Se ha establecido que cada tonelada de fruta fresca procesada produce entre el 70% y 80% (Peso/ volumen, de aguas residuales).



Estos efluentes, están constituidos principalmente de aceite rojo residual, lignina, celulosa, poli y mono – sacáridos contiene además nitrógeno, fósforo y azufre.

Estas aguas son llevadas hacia un tratamiento primario, mediante desarenador, trampas de grasas y piscinas de tratamiento físico químico, posteriormente esta agua acondicionada, hasta el rango de los organismos mesófilos, son llevadas hacia un sistema de tratamiento mediante la técnica de pantanos artificiales, que han demostrado alta efectividad en la degradación microbiológica anaerobia y aerobia de efluentes con alta carga contaminante

Las consideraciones técnicas se basan en el hecho de la existencia de materia orgánica en solución o suspensión presente en las aguas residuales, las cuales al ser puestas en contacto con una población de microorganismos es degradada por estos pues derivan de dicha materia orgánica la energía necesaria para sus procesos vitales.

La tasa de degradación de los agentes contaminantes, supera la normativa legal existente, para el tratamiento de efluentes en el país.

## **CALIDAD DEL AGUA**

Los puntos de muestreo que se determinan en los controles especificados, para los estándares de calidad del agua vertida en los afluentes cumplen las normas ambientales vigentes tanto en el Cantón, como a nivel nacional.

Se presenta un resumen de los resultados obtenidos en el laboratorio, para las muestras de aguas tomadas, para análisis de control de calidad del agua que se vierte en el afluente. Los resultados indican valores antes y después del tratamiento. Por tal razón va a existir gran dispersión en los datos, esto nos indica la gran eficiencia del sistema de tratamiento, en todos los parámetros medidos existe una remoción superior al 99%.

## INGRESO A LOS PANTANOS (ANTES DEL TRATAMIENTO)

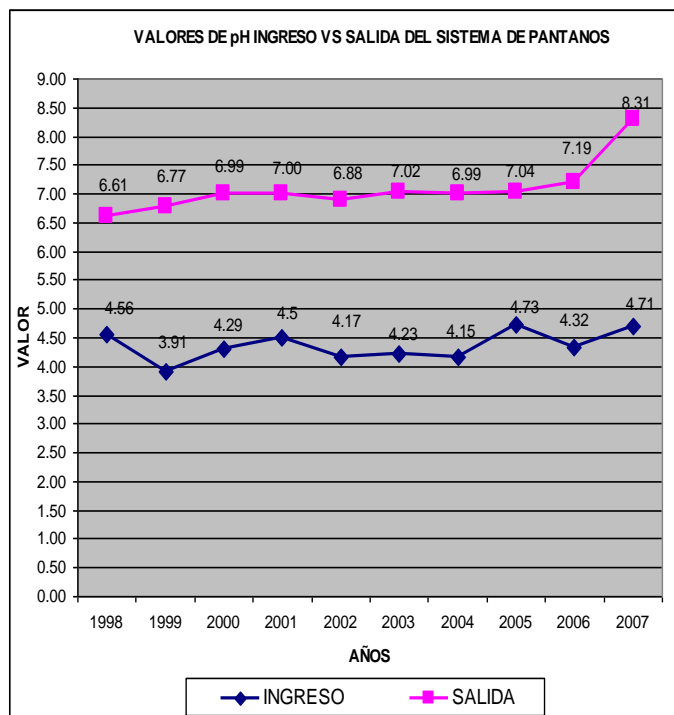
## SALIDA DE LOS PANTANOS (DESPUÉS DEL TRATAMIENTO) pH

Tabla Análisis de Agua

<sup>36</sup>El pH es un término usado para expresar las condiciones de acidez o alcalinidad de una solución acuosa que puede afectar los usos específicos de agua. La mayoría de aguas naturales tiene un pH entre 6 y 8 unidades.

Para aguas potables el pH afecta el sabor, corrosividad, eficiencia de los tratamientos, entre otros, el agua para tratamiento debe tener pH entre 5 y 9 unidades.

De los puntos muestreados para control, antes de las descargas de la planta se encuentran fuera de norma, luego del tratamiento con el sistema de pantanos se cumplen como se observa en el grafico adjunto.



### Oxígeno Disuelto

El oxígeno disuelto es uno de los gases más importantes en la dinámica y caracterización de los sistemas acuáticos. La difusión del oxígeno en los cursos de agua que se lleva a cabo por medio de la circulación y movimiento de las capas de agua.

Para el desarrollo de la vida acuática, contenidos menores de 5 mg/l de oxígeno disuelto afecta a los peces.

De acuerdo a las mediciones realizadas en sitios de descarga de los efluentes, los valores de oxígeno obtenidos para los cuerpos de agua fluctúan entre 3 y 6 mg/l. Los valores bajos

<sup>36</sup> FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

supone la presencia de algún inhibidor de reactivo, dado que la presencia de algunas especies de peces indican valores mayores de 3 mg/l.

### **Turbiedad**

La turbiedad define el grado de opacidad producido en el agua por materia particulada suspendida.

Los valores de turbiedad van desde cero en agua puras hasta varios miles en ríos turbios. La unidad más utilizadas es la Unidad Jackson de turbiedad. ( UJT). El papel más importante que juega la turbiedad en el agua se relaciona con transmisión de la luz, ya que influye directamente en la productividad y el flujo de energía dentro del ecosistema.

De acuerdo a los resultados obtenidos en los cuerpos de agua naturales, se puede definir que son aguas poco turbias, afecta en algunas oportunidades por escorrentías de aguas lluvias que se presentan en la zona en los días de los monitoreos.

### **Dureza Total**

La dureza del agua esta definida por la cantidad de iones de calcio y magnesio presente en ellas. De acuerdo con los valores de dureza las agua se clasifican en poco productivas, medianamente productivas y muy productivas. Aguas poco productivas son aquellas que poseen menos de 10 mg/l de  $\text{CaCO}_3$  aguas medianamente productivas las que poseen valores entre 10 y 25 mg/l de  $\text{CaCO}_3$  y aguas muy productivas las que poseen valores superiores a los 25 mg/l.

Las aguas con bajos valores de dureza se llaman también “aguas blandas” y biológicamente son pocas productivas. Pero el contrario, aguas con altos valores de dureza se denominan duras y por lo regular son muy productivas.

Las corrientes analizadas, muestran aguas duras de mediana productividad a muy productivas, con valores que fluctúan entre 15 y 60 mg/l de  $\text{CaCO}_3$ .

## **Nitratos**

El nitrato, como el amoníaco entra en el agua vía el ciclo del nitrógeno, más que a través de los minerales disueltos. Su concentración está limitada por los estándares de agua potable a 45 mg/l por razones fisiológicas. El contenido de este ion en las aguas muestreadas es inferior a 10 mg/l. Claro está que este resultado es después del tratamiento a un Km. de la planta.

## **Fosfatos**

En aguas naturales se encuentran en bajas cantidades, pues son utilizadas por las plantas y otras vidas acuáticas, son indeseables en aguas usadas para preparar alimentos, pues tienen una acción amortiguadora en los ácidos del estómago. Para los peces y otras vidas acuáticas la descarga de fosfatos en corrientes puede dar lugar a un crecimiento excesivo de algas y otra vegetación acuática. Para los ríos no se debe acceder de 0.1 mg/l con el fin de evitar la eutroficación.

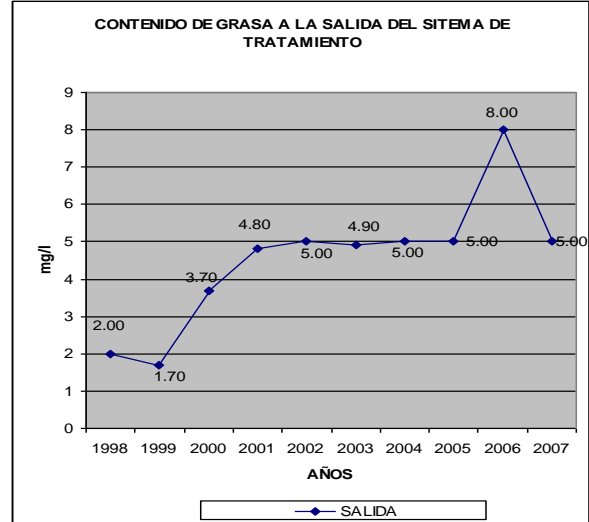
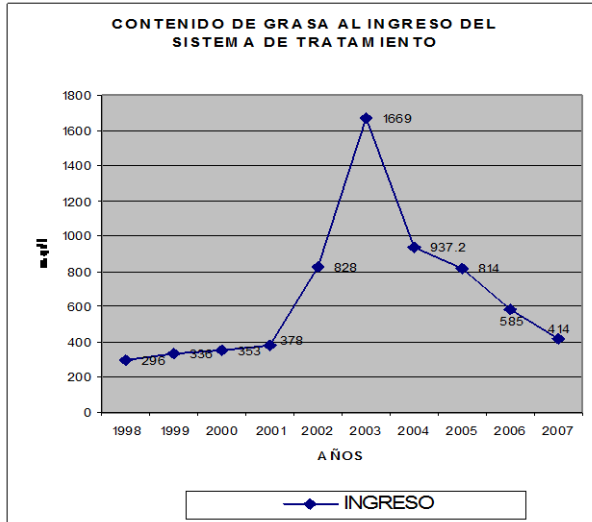
Los parámetros obtenidos en el campo de los cursos de agua muestreados oscilan entre 0.07 y 0.45 mg/l

## **Grasa y aceite**

Las grasas y aceite afectan a la transparencia de las aguas y pueden formar películas sumamente delgadas sobre el espejo de agua, dando un aspecto poco agradable a la vista. Los aceites de origen vegetal o animal generalmente no son tóxicos para el hombre y la vida acuática; los procedentes del petróleo poseen gran variabilidad en su toxicidad.

Los valores registrados en los muestreos realizados durante los años de su funcionamiento, nos demuestra la eficiencia del sistema, el contenido de grasa al ingreso del sistema supera los 250 mg/l, pero como se puede observar en el gráfico los valores de grasa descienden hasta menos de 2 mg/l (99% de remoción).

Tabla Contenido de grasa



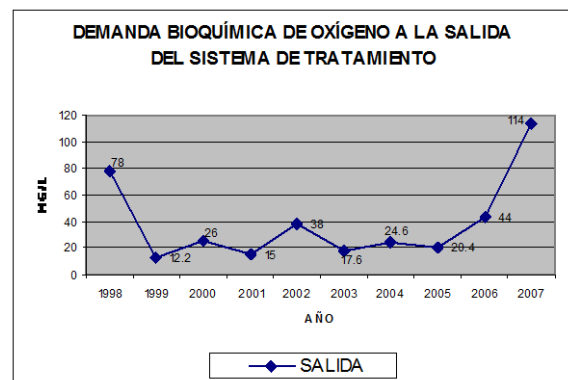
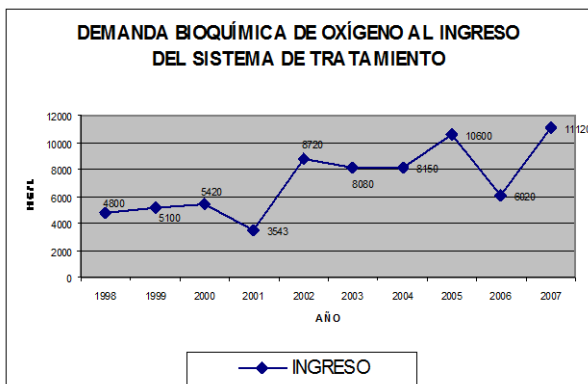
37

## DBO5

La Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO5) se define como la cantidad de oxígeno requerido por las bacterias (principalmente) para descomponer la materia orgánica bajo condiciones aeróbicas.

Como se puede observar en el cuadro adjunto los valores reportados de DBO5, en las corrientes muestreadas fluctúan entre 12 a 11120 mg/l con relación al ingreso y salida del tratamiento en los pantanos superficiales. Esto significa que la remoción es del 98% cumpliendo de este modo con las normas de calidad del agua para ser vertida a los afluentes.

Tabla demanda bioquímica



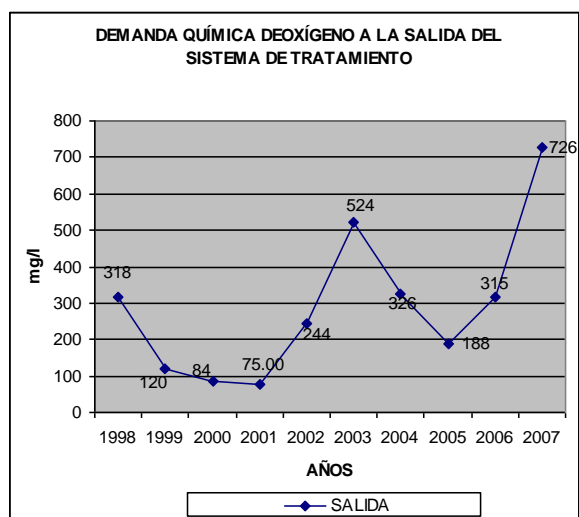
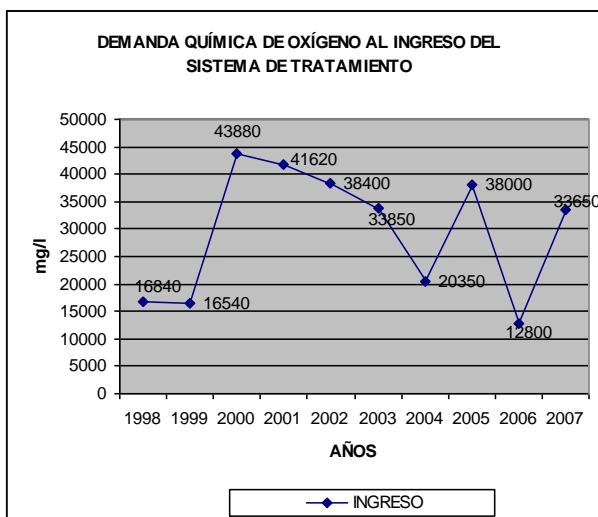
38

## DQO

Este parámetro es una medida del equivalente de oxígeno requerido por la materia orgánica susceptible de ser oxidada por un fuerte agente químico oxidante. La DQO está relacionada con la DBO, carbono orgánico o contenido de materia orgánica.

Para los sitios monitoreados se han reportado valores que fluctúan entre 50 y 135 mg/l para los cuerpos de agua naturales y mayores de 200 mg/l para las descargas industriales; sin embargo, considerando que el agua que sale de la planta hacia el tratamiento tiene valores superiores a los 20000 mg/l como pueden ver en el cuadro adjunto la calidad de vertimiento esta dentro de normas ya que se remueve mas del 99% de la carga.

Tabla demanda química

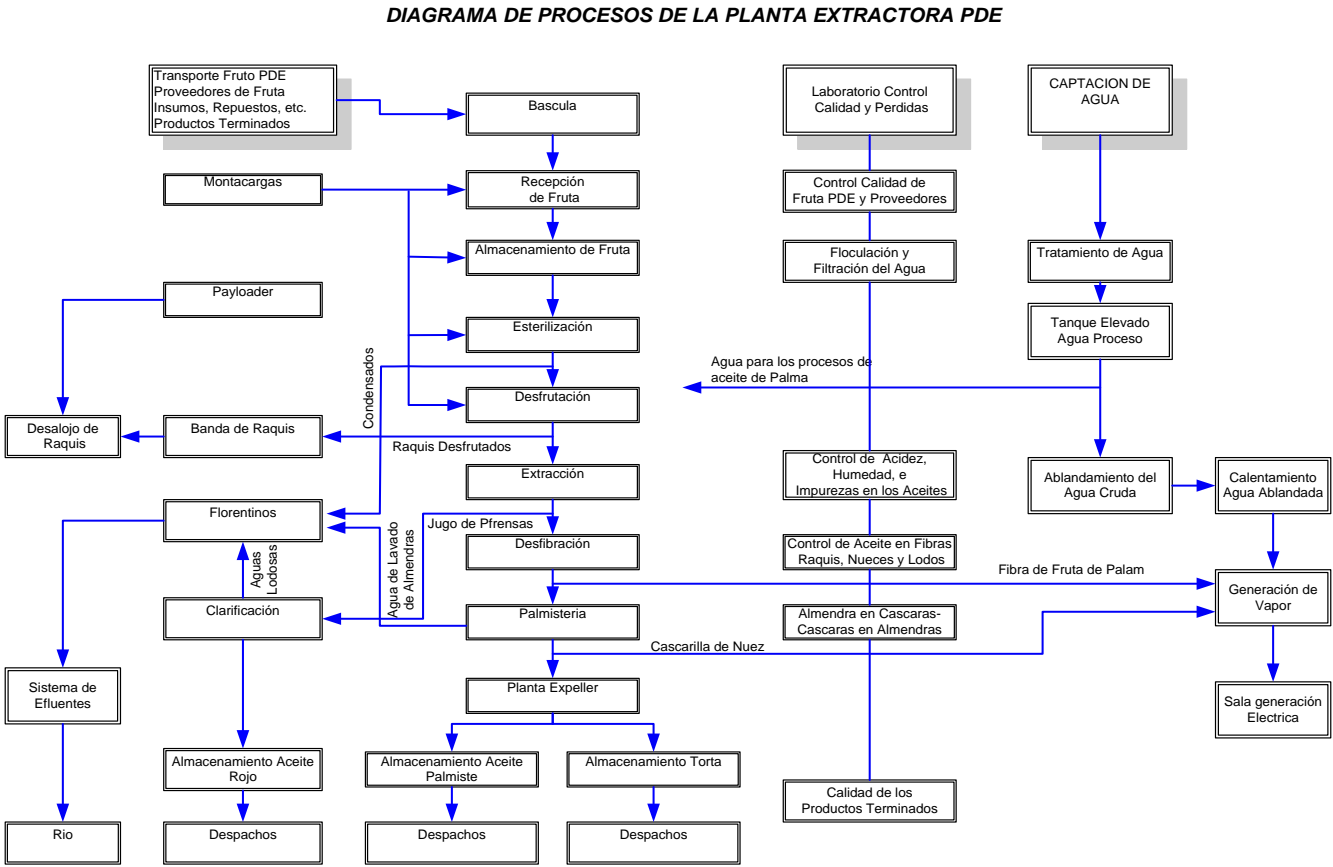


39

<sup>38</sup> FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

<sup>39</sup> FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

Grafico Diagrama de procesos PDE



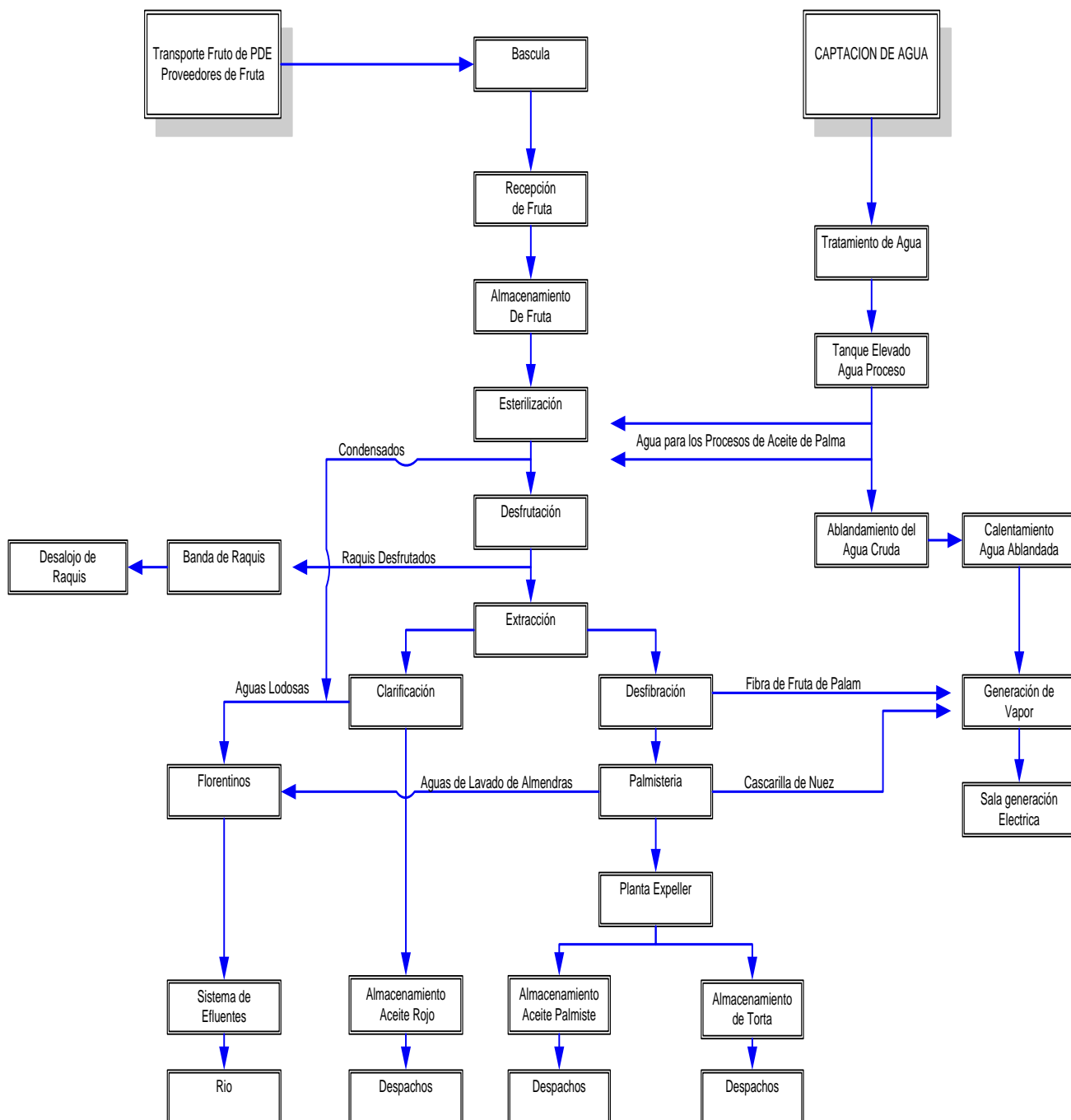
40





## Grafico Diagrama de proceso extractora

### DIAGRAMA DE PROCESOS DE LA PLANTA EXTRACTORA PDE



41

<sup>41</sup> FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

## **CAPITULO III**

# **IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **3.1 DESCRIPCION DE LOS RIESGOS**

Toda organización se maneja en base a distintos procesos operativos en los cuales los trabajadores toman parte, tanto de deberes y responsabilidades.

Esta apropiación del trabajo, hace que el personal sea sensible a sufrir los llamados riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales se acercan mucho a la gestión de situaciones emocionales, en este sentido, no se estaría incluyendo aquí a los riesgos laborales que puedan causar perjuicios físicos, como accidentes o enfermedades laborales, sino a las consecuencias emocionales y psicológicas del trabajo, como estrés, conflictos internos, desconfianza, entre otros.

Se han hecho muy patentes en nuestra sociedad fenómenos como el llamado burnout (o síndrome de «estar quemado»), el estrés laboral, el acoso moral, los conflictos de rol, la falta de reconocimiento, la precariedad laboral, etc. Todos ellos tienen que ver con situaciones emocionales que tienden a ser fuertes, persistentes en el tiempo y productoras de problemas para las personas y las propias organizaciones.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Redorta, Josep & Obiols, Meritxell. (2006). Emoción y conflicto. Madrid: Editorial Paidós. Pág. 192

Los riesgos psicosociales son actualmente un factor de importante consideración en las empresas, por las consecuencias que puede tener sobre el personal, al producir conflictos y por lo mismo, afectar al desempeño de la organización desde el interior.

Los factores (de riesgo laboral) psicosociales son factores de riesgo (causas de enfermedad laborales (que se relacionan con las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, con su organización) que actúan sobre todo a través de procesos psicológicos a los que también denominamos estrés.<sup>43</sup>

### **3.1.1 Aspectos que afectan al personal.**

Los riesgos psicosociales se pueden producir por aspectos internos y dependientes de la empresa y del trabajo, y por aspectos externos fuera del control de la entidad.

Dentro del trabajo un aspecto muy relevante es el ambiente interno. Mismo que puede influir de manera positivo o negativa en la autoestima y la auto eficacia del personal y en la motivación para ejercer sus funciones.

El ambiente psicosocial « ha sido definido como el Abanico socio-estructural de oportunidades que pueden permitir a la persona satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y auto-experiencia positiva promocionando el desarrollo de la autoestima y la auto eficacia.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Ruiz Frutos, Carlos. (2007). Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Madrid: Elsevier España. Pág. 397.

<sup>44</sup> Ruiz Frutos, Carlos. (2007). Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Madrid: Elsevier España. Pág. 399

En un ambiente que promueva la autoestima, se posibilita a las personas a que ejerzan sus habilidades, experimenten control e interacciones con los demás y reciban el apoyo adecuado para realizar bien sus tareas.

En un ambiente negativo, se limita la autoestima y el autoeficacia, y se producen también efectos negativos en la salud y el bienestar.

En términos de prevención de riesgos laborales, según Ruiz Frutos, los factores psicosociales representan la exposición (es decir, lo que habrá que identificar, localizar y medir); la organización del trabajo el origen de esta (sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el percusor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y se pretende evitar).

Entre los aspectos que pueden afectar al personal se pueden mencionar:

El concepto de factores psicosociales hace referencia a 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, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, fatiga laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, hastío laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias

que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio mínimo, sea el que desencadene una reacción en la persona. Los métodos que se emplean en el presente estudio evalúan aquellos aspectos que se han destacado por su capacidad para minar esa resistencia.

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente supuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

## **CAPITULO IV**

### **4. PLAN DE PREVENCIÓN**

#### **4.1 DIAGNOSTICO REAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ACTUALMENTE EN PALMERAS DEL ECUADOR**

Durante la investigación se pudo constatar, mediante el software F-Psico con la denominación de Factores Psicosociales - Método de Evaluación Método PFSICO - INSHT. La AIP contiene el cuestionario y el programa informático para la obtención de los distintos perfiles de análisis, cuáles son los aspectos más vulnerables a los cuales están expuestos el personal de Palmeras del Ecuador, sin embargo se considerarán para el plan de prevención solamente aquellos aspectos en los cuales más del 30% se calificaron como más desfavorables, siendo a su vez estas las situaciones más problemáticas:

Exigencias psicológicas cognitivas

Exigencias psicológicas cuantitativas

Control de los tiempos a disposición

Conflicto de rol

Posibilidad de relación social

Las encuestas se desarrollaron en la plantación de PDE ubicada en Sucumbíos cantón Shushufindi, entre el 12 y 19 de julio del 2013. Se encuestaron a 127 empleados, de acuerdo a la siguiente distribución:

Extractora : 88 empleados

Plantación : 39 empleados

### **Cuestionario Utilizado**

El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10.

Las preguntas planteadas en el cuestionario son de respuesta cerrada previamente codificadas.

### **Descripción de los factores psicosociales**

El método estudia los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales.

#### ***Carga mental***

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de

posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.

- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
- La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

### ***Autonomía temporal***

Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

### ***Contenido del trabajo***

Con el término "contenido del trabajo" hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.

Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.



### ***Supervisión-participación***

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

### ***Definición de rol***

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

- La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional.
- La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir.

Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

### ***Interés por el trabajador***

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

### ***Relaciones personales***

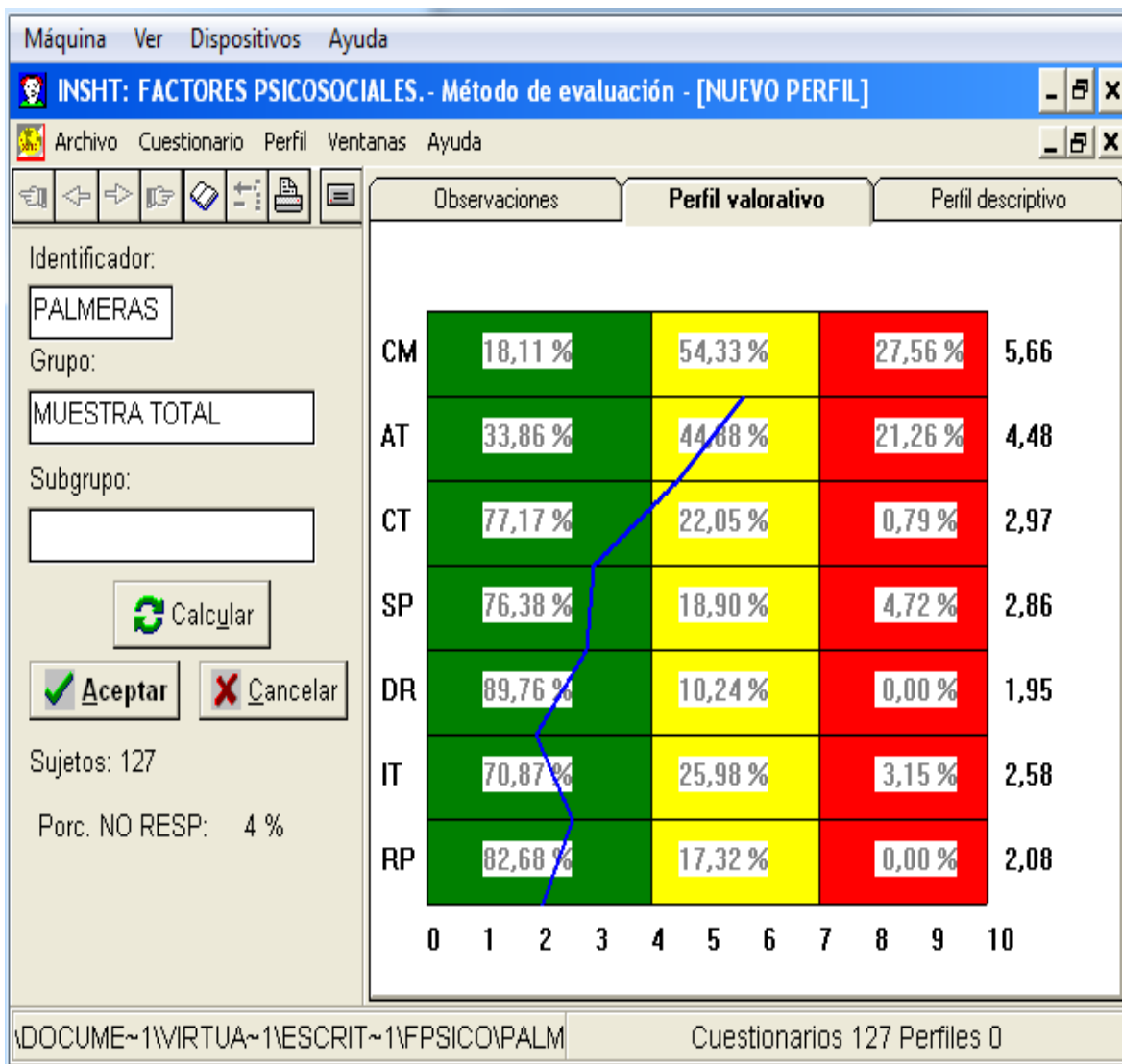
Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

## PALMERAS DEL ECUADOR S.A.

### RESULTADOS VALORACIONES PSICOSOCIALES

#### MUESTRA TOTAL

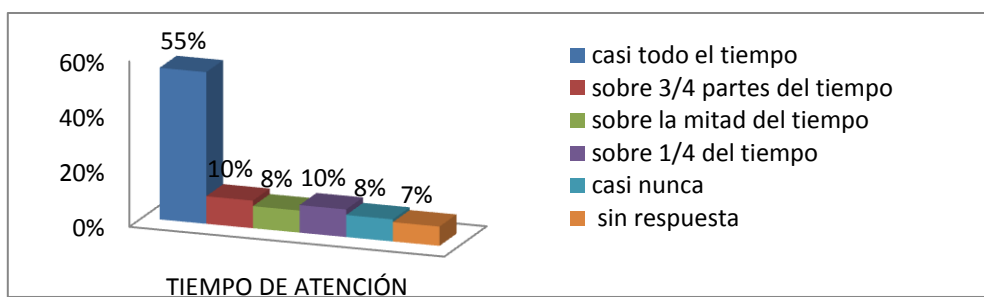
#### PERFIL VALORATIVO



## PERFIL DESCRIPTIVO

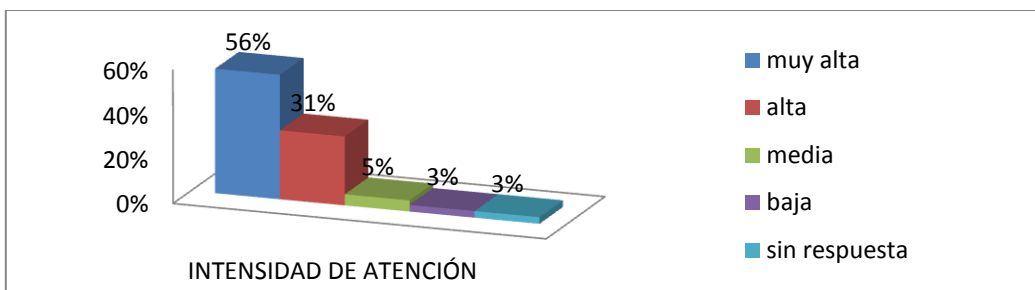
### 1. TIEMPO DE ATENCIÓN

55%	1	casi todo el tiempo
10%	2	sobre 3/4 partes del tiempo
8%	3	sobre la mitad del tiempo
10%	4	sobre 1/4 del tiempo
8%	5	casi nunca
7%		sin respuesta



### 2. INTENSIDAD DE ATENCIÓN

56%	1	muy alta
31%	2	alta
5%	3	media
3%	4	baja
3%		sin respuesta



### 3. TIEMPO ASIGNADO A LA TAREA

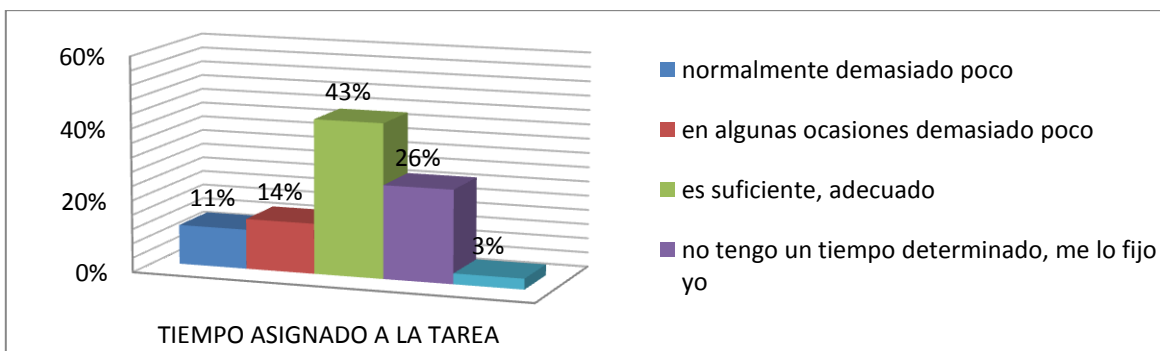
11% 1 normalmente demasiado poco

14% 2 en algunas ocasiones demasiado poco

43% 3 es suficiente, adecuado

26% 4 no tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo

3% sin respuesta



### 4. RECUPERACIÓN DE RETRASOS

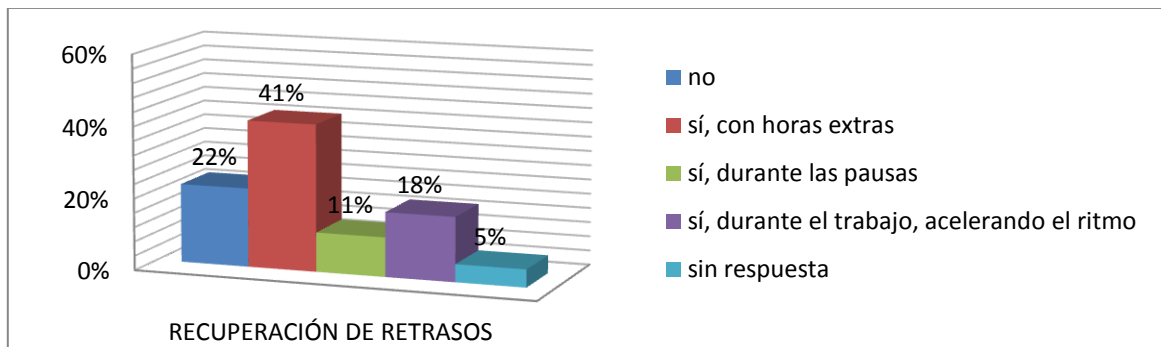
22% 1 no

41% 2 sí, con horas extras

11% 3 sí, durante las pausas

18% 4 sí, durante el trabajo, acelerando el ritmo

5% sin respuesta



## 5. TIEMPO DE TRABAJO CON RAPIDEZ

37% 1 casi todo el tiempo

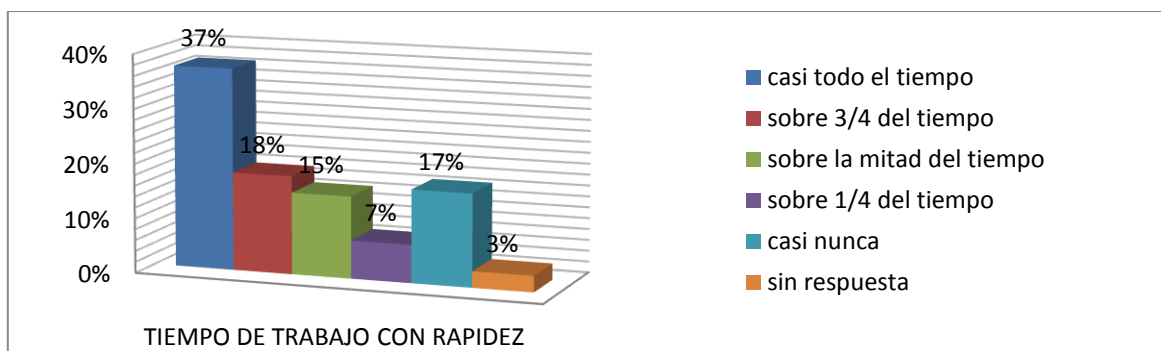
18% 2 sobre 3/4 del tiempo

15% 3 sobre la mitad del tiempo

7% 4 sobre 1/4 del tiempo

17% 5 casi nunca

3% sin respuesta



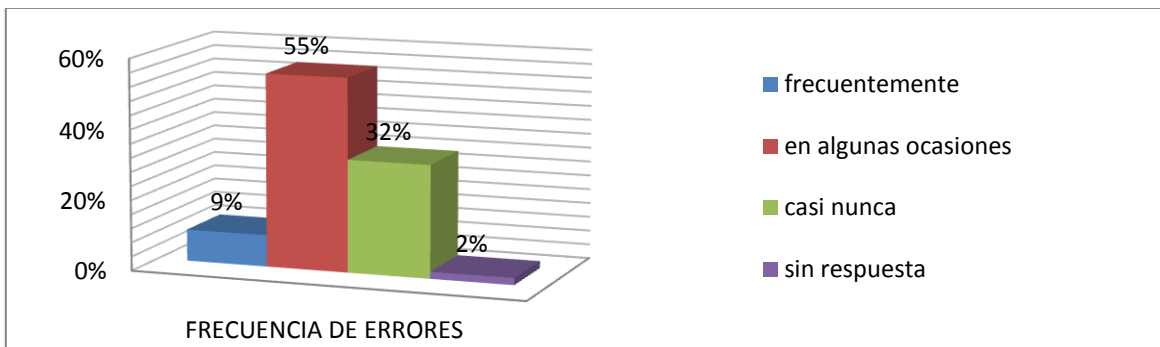
## 6. FRECUENCIA DE ERRORES

9% 1 frecuentemente

55% 2 en algunas ocasiones

32% 3 casi nunca

2% sin respuesta



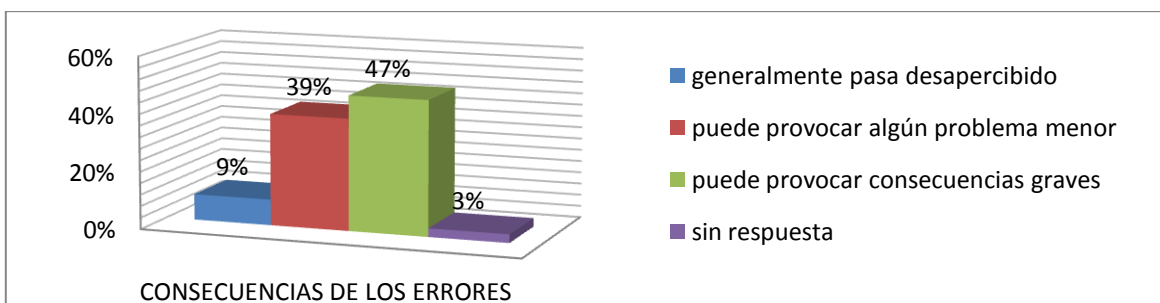
## 7. CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES

9% 1 generalmente pasa desapercibido

39% 2 puede provocar algún problema menor

47% 3 puede provocar consecuencias graves

3% sin respuesta



## 8. FATIGA

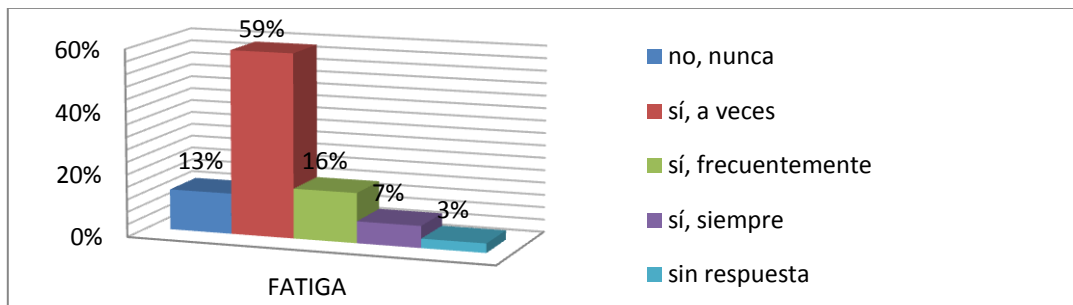
13% 1 no, nunca

59% 2 sí, a veces

16% 3 sí, frecuentemente

7% 4 sí, siempre

3% sin respuesta



## 9. CANTIDAD DE INFORMACIÓN

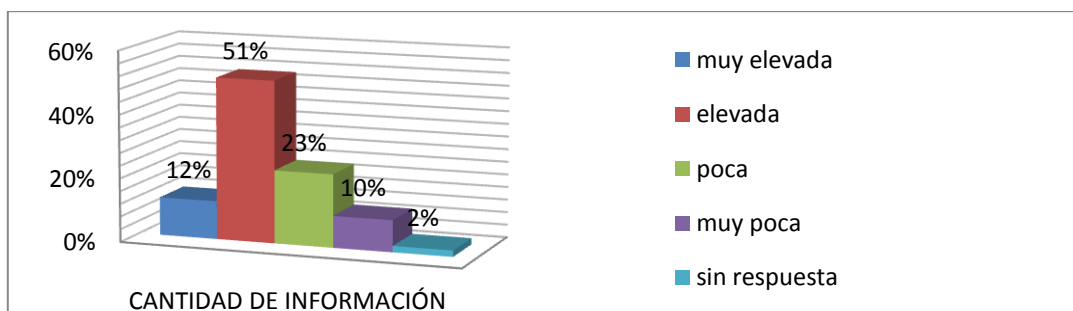
12% 1 muy elevada

51% 2 elevada

23% 3 poca

10% 4 muy poca

2% sin respuesta



## 10. COMPLEJIDAD DE LA INFORMACIÓN

7% 1 muy complicada

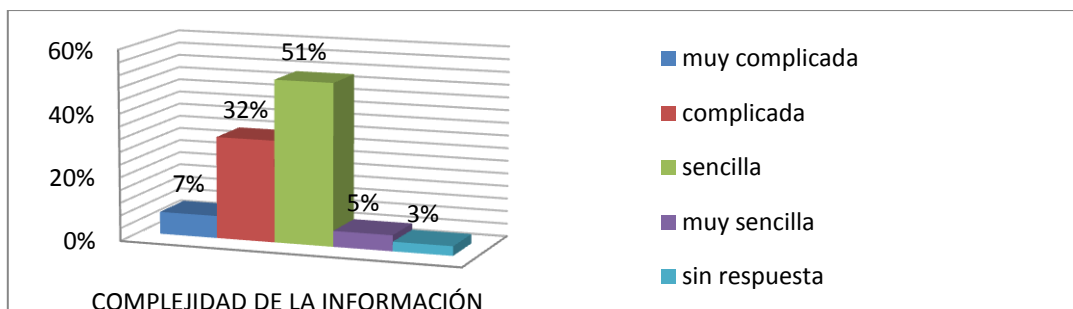
32% 2 complicada

51% 3 sencilla

5% 4 muy sencilla

3% sin respuesta





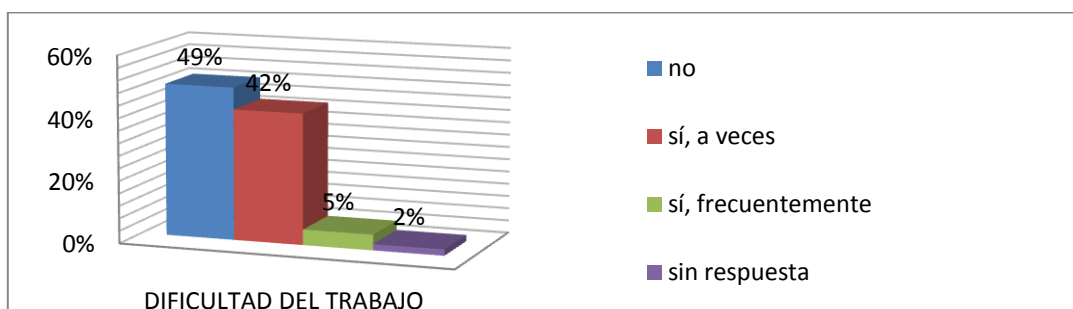
## 11. DIFICULTAD DEL TRABAJO

49% 1 no

42% 2 sí, a veces

5% 3 sí, frecuentemente

2% sin respuesta



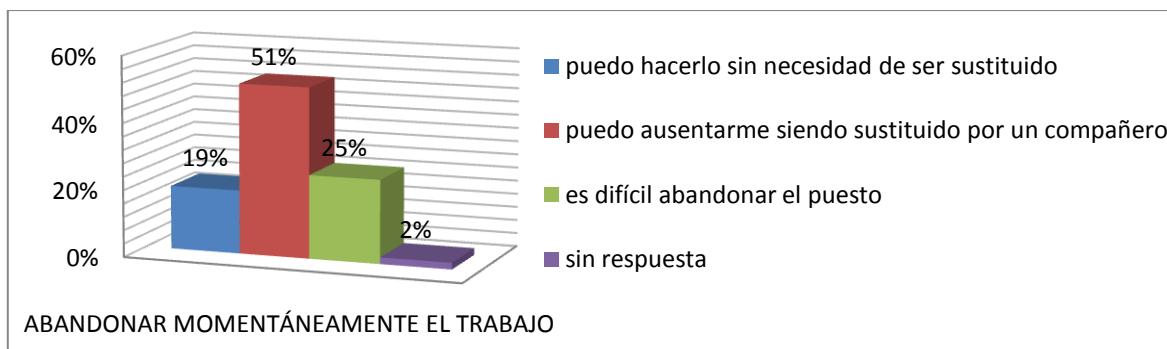
## 12. ABANDONAR MOMENTÁNEAMENTE EL TRABAJO

19% 1 puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido

51% 2 puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero

25% 3 es difícil abandonar el puesto

2% sin respuesta



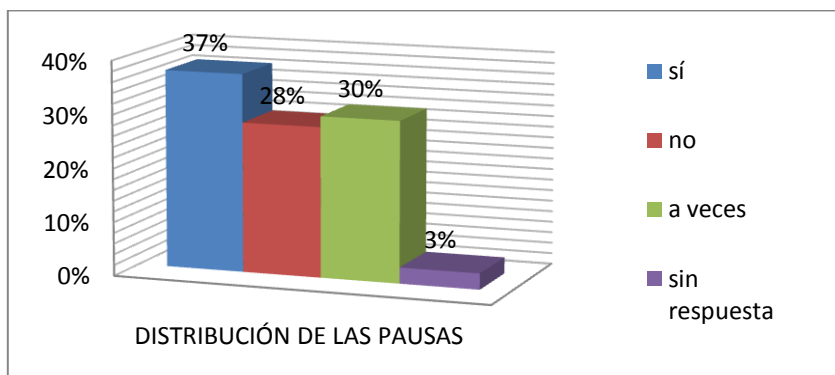
### 13. DISTRIBUCIÓN DE LAS PAUSAS

37% 1 sí

28% 2 no

30% 3 a veces

3% sin respuesta



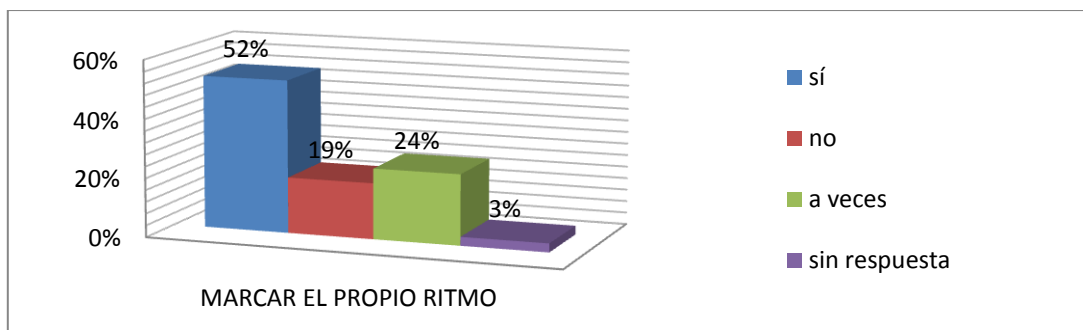
### 14. MARCAR EL PROPIO RITMO

52% 1 sí

19% 2 no

24% 3 a veces

3% sin respuesta



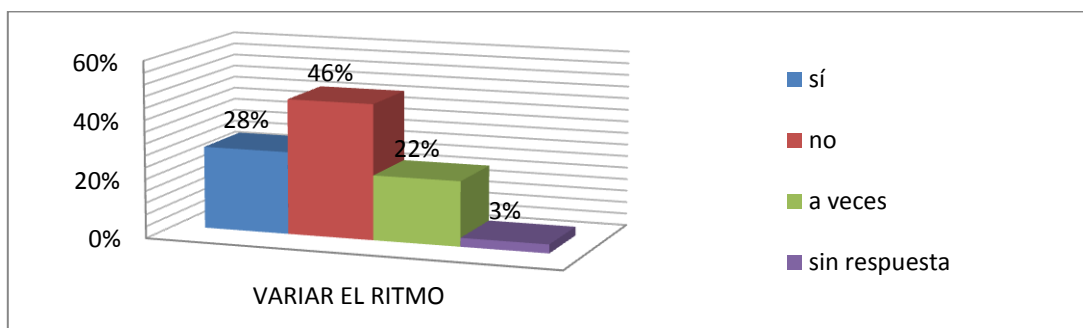
## 15. VARIAR EL RITMO

28% 1 sí

46% 2 no

22% 3 a veces

3% sin respuesta



## 16. APRENDER COSAS NUEVAS

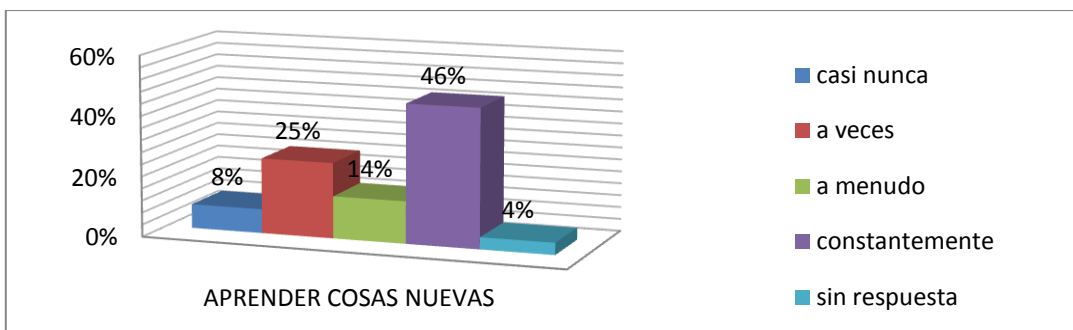
8% 1 casi nunca

25% 2 a veces

14% 3 a menudo

46% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 17. ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

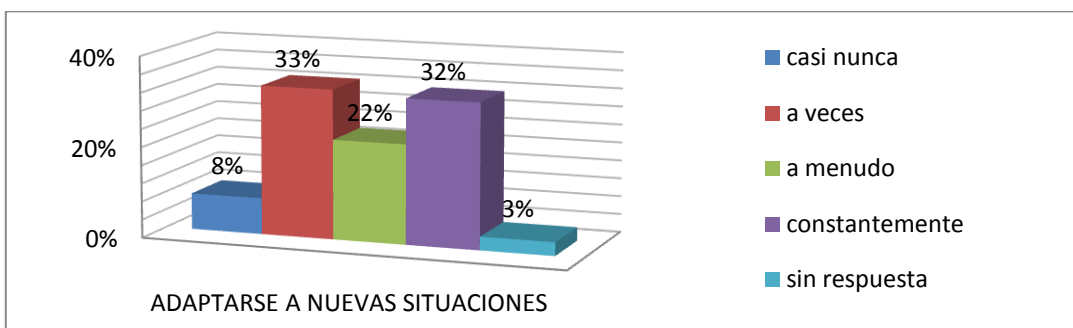
8% 1 casi nunca

33% 2 a veces

22% 3 a menudo

32% 4 constantemente

3% sin respuesta



## 18. ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TRABAJO

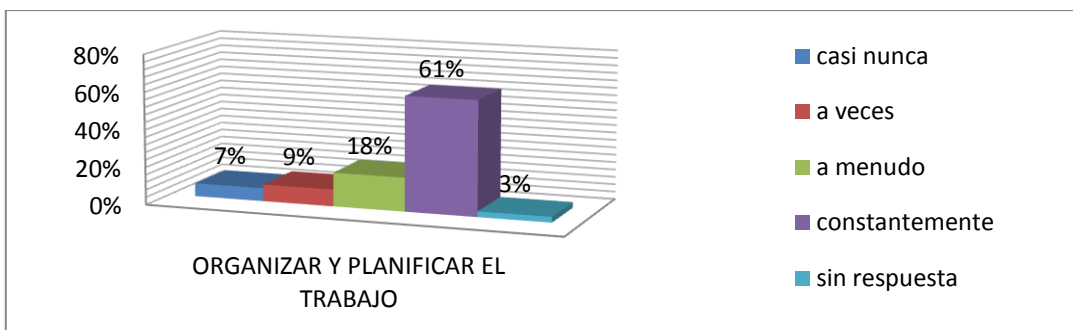
7% 1 casi nunca

9% 2 a veces

18% 3 a menudo

61% 4 constantemente

3% sin respuesta



## 19. TENER INICIATIVA

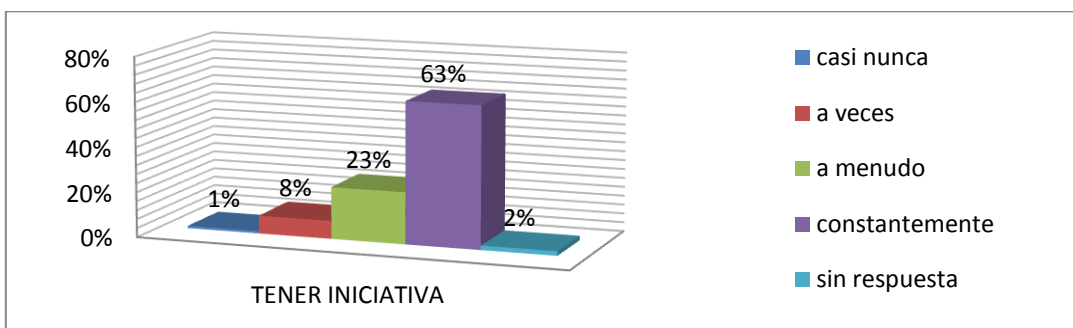
1% 1 casi nunca

8% 2 a veces

23% 3 a menudo

63% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 20. TRANSMITIR INFORMACIÓN

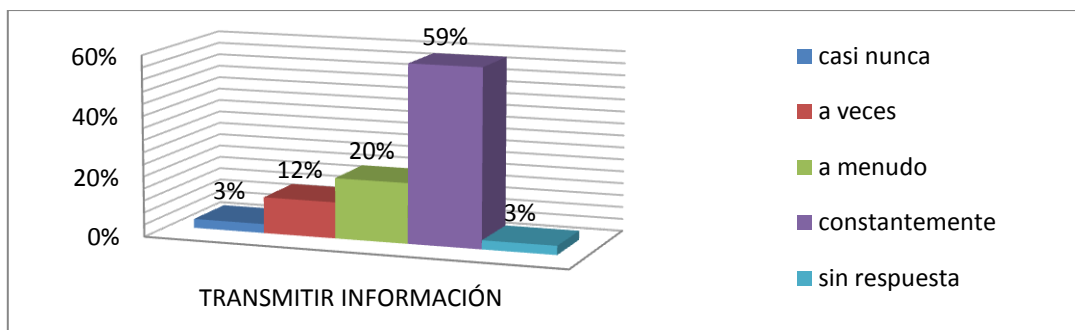
3% 1 casi nunca

12% 2 a veces

20% 3 a menudo

59% 4 constantemente

3% sin respuesta



## 21. TRABAJAR CON OTRAS PERSONAS

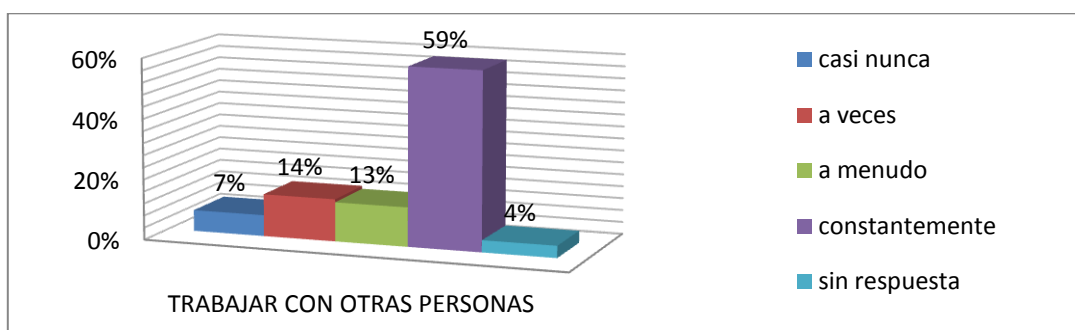
7% 1 casi nunca

14% 2 a veces

13% 3 a menudo

59% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 22. TENER BUENA MEMORIA

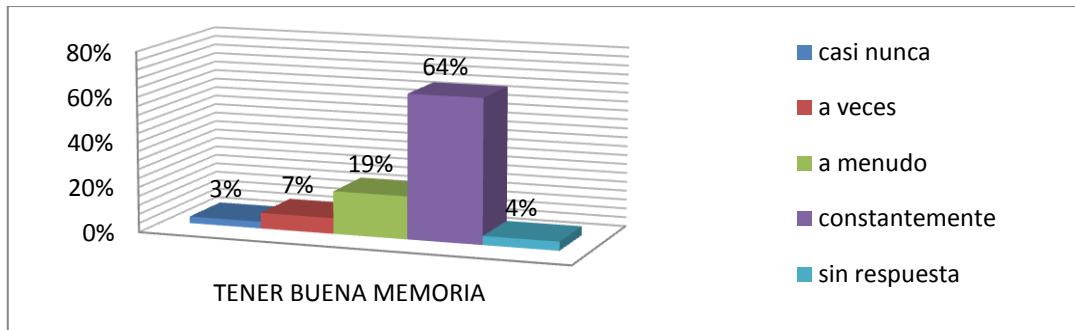
3% 1 casi nunca

7% 2 a veces

19% 3 a menudo

64% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 23. HABILIDAD MANUAL

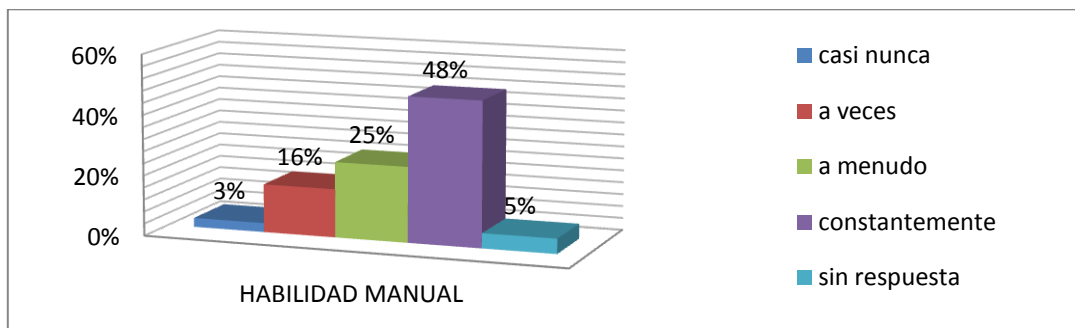
3% 1 casi nunca

16% 2 a veces

25% 3 a menudo

48% 4 constantemente

5% sin respuesta



## 24. CONCENTRACIÓN

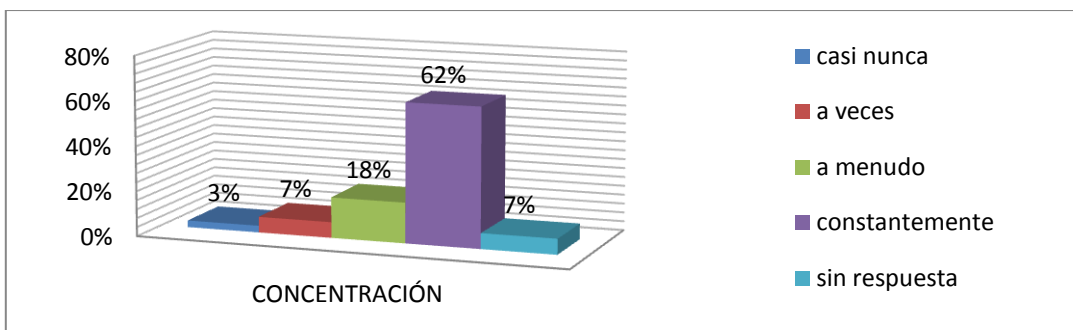
3% 1 casi nunca

7% 2 a veces

18% 3 a menudo

62% 4 constantemente

7% sin respuesta



## 25. PRECISIÓN

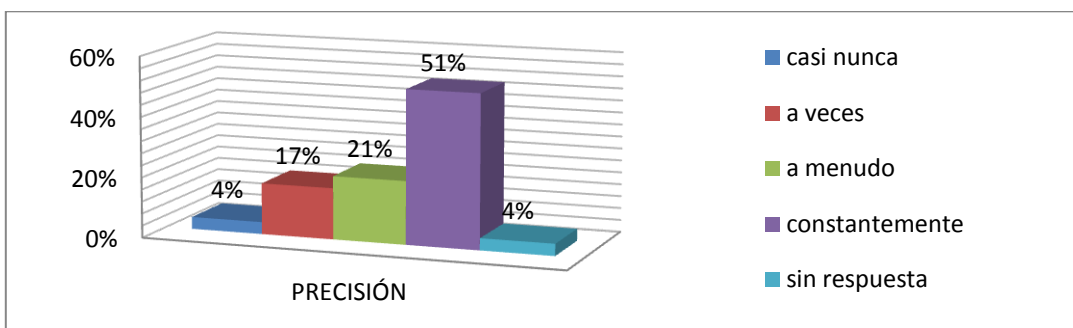
4% 1 casi nunca

17% 2 a veces

21% 3 a menudo

51% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 26. REPETITIVIDAD

27% 1 casi todo el tiempo

11% 2 sobre 3/4 partes del tiempo

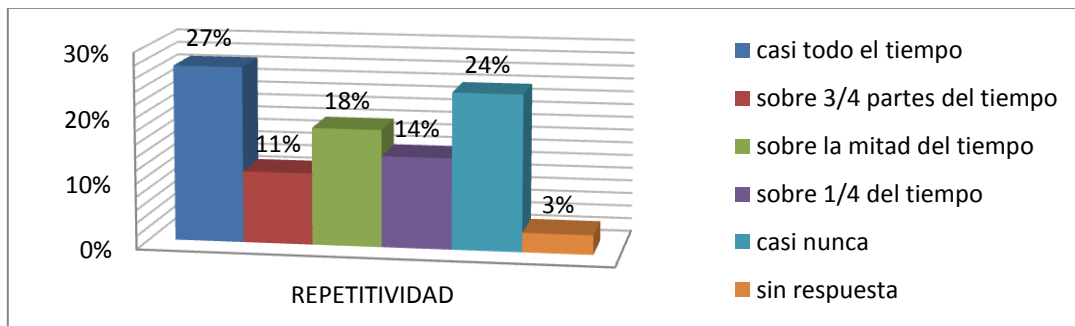
18% 3 sobre la mitad del tiempo

14% 4 sobre 1/4 del tiempo

24% 5 casi nunca



3% sin respuesta



## 27. IMPORTANCIA DEL TRABAJO

7% 1 no lo sé

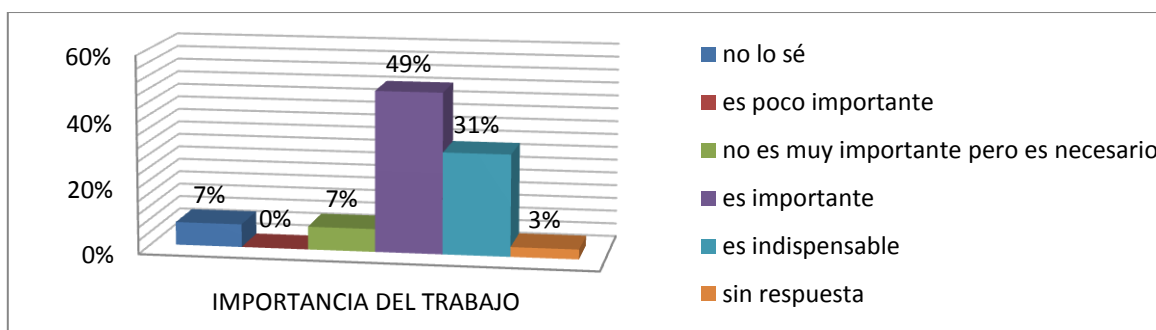
0% 2 es poco importante

7% 3 no es muy importante pero es necesario

49% 4 es importante

31% 5 es indispensable

3% sin respuesta



## 28. VARIEDAD DEL TRABAJO

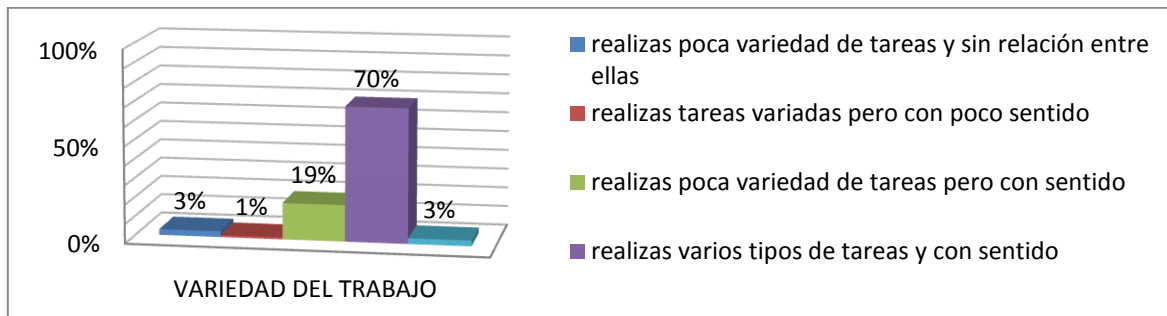
3% 1 realizas poca variedad de tareas y sin relación entre ellas

1% 2 realizas tareas variadas pero con poco sentido

19% 3 realizas poca variedad de tareas pero con sentido

70% 4 realizas varios tipos de tareas y con sentido

3% sin respuesta



## 29. TRABAJO RUTINARIO

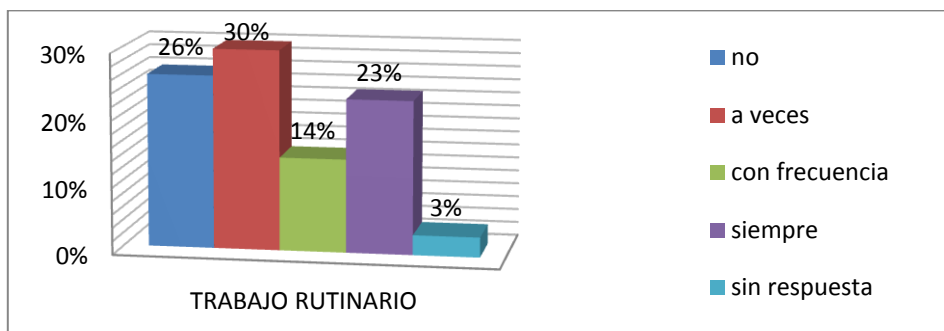
26% 1 no

30% 2 a veces

14% 3 con frecuencia

23% 4 siempre

3% sin respuesta



## 30. MOTIVACIÓN DEL TRABAJO

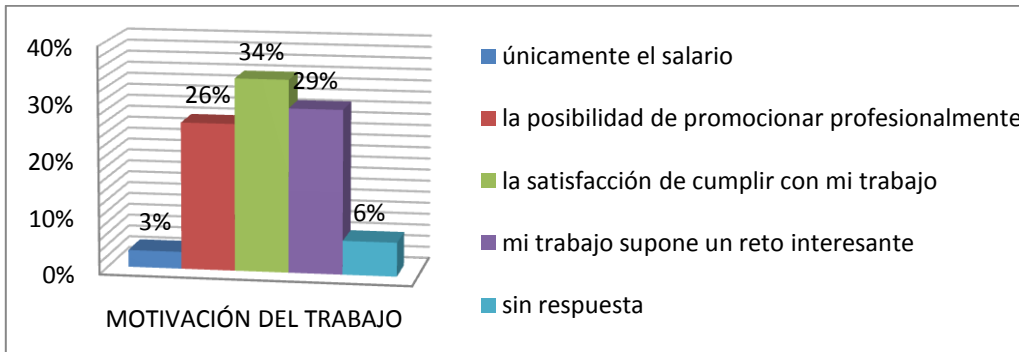
3% 1 únicamente el salario

26% 2 la posibilidad de promocionar profesionalmente

34% 3 la satisfacción de cumplir con mi trabajo

29% 4 mi trabajo supone un reto interesante

6% sin respuesta



### 31. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/SUPERIORES

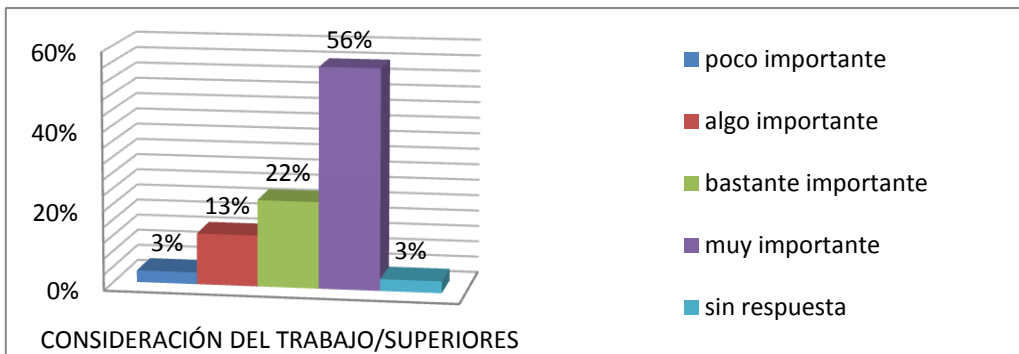
3% 1 poco importante

13% 2 algo importante

22% 3 bastante importante

56% 4 muy importante

3% sin respuesta



### 32. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/COMPAÑEROS

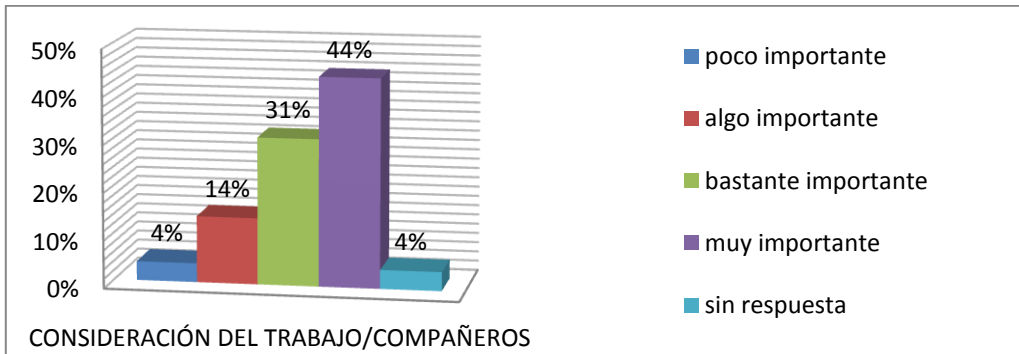
4% 1 poco importante

14% 2 algo importante

31% 3 bastante importante

44% 4 muy importante

4% sin respuesta



### 33. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/PÚBLICO-CLIENTES

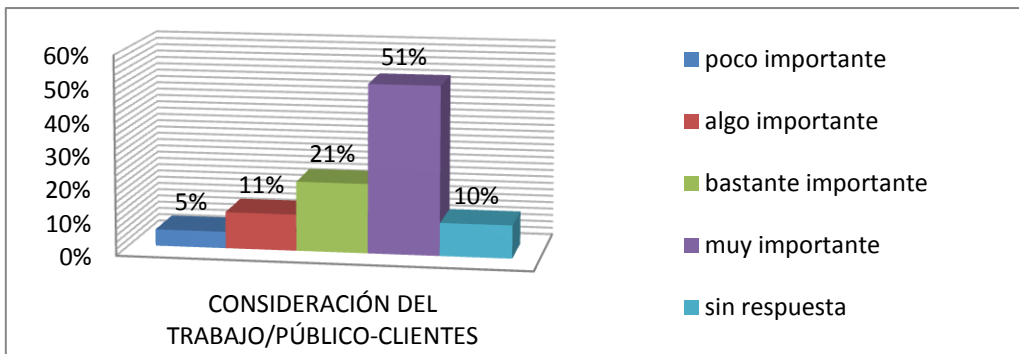
5% 1 poco importante

11% 2 algo importante

21% 3 bastante importante

51% 4 muy importante

10% sin respuesta



### 34. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/FAMILIA-AMISTADES

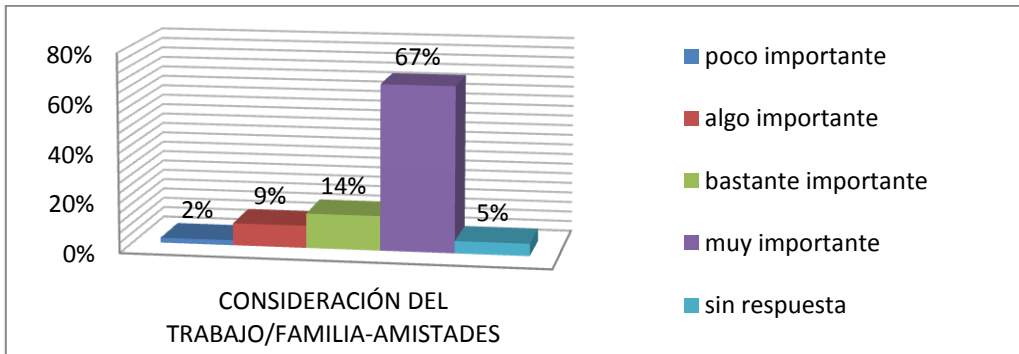
2% 1 poco importante

9% 2 algo importante

14% 3 bastante importante

67% 4 muy importante

5% sin respuesta



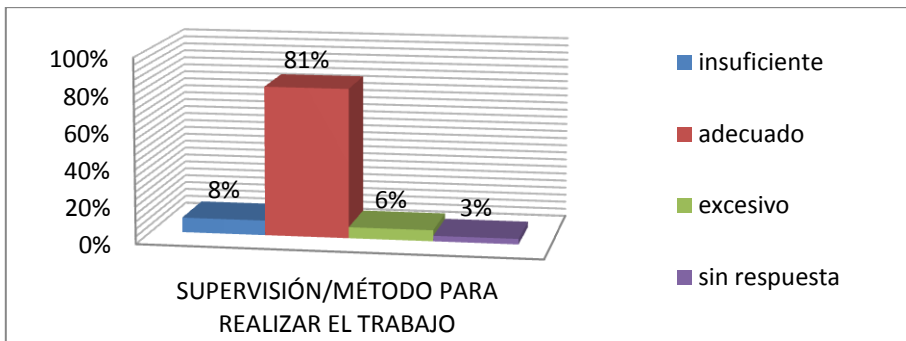
### 35. SUPERVISIÓN/MÉTODO PARA REALIZAR EL TRABAJO

8% 1 insuficiente

81% 2 adecuado

6% 3 excesivo

3% sin respuesta



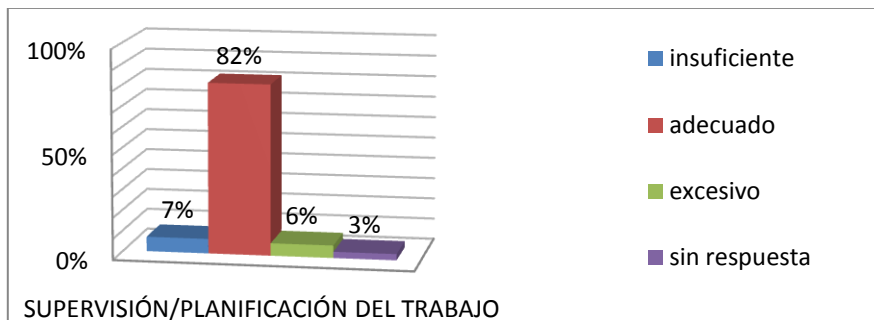
### 36. SUPERVISIÓN/PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

7% 1 insuficiente

82% 2 adecuado

6% 3 excesivo

3% sin respuesta



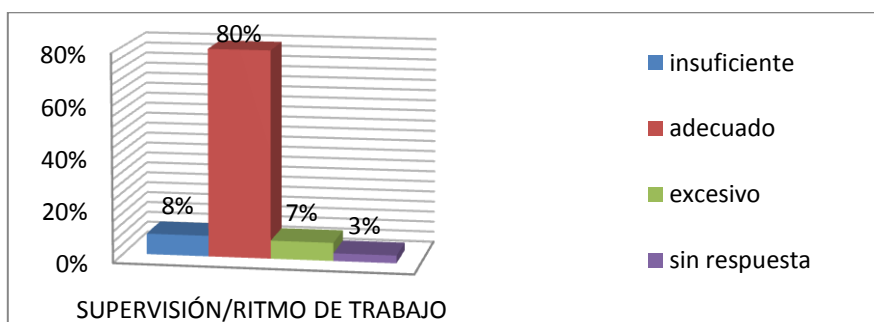
### 37. SUPERVISIÓN/RITMO DE TRABAJO

8% 1 insuficiente

80% 2 adecuado

7% 3 excesivo

3% sin respuesta



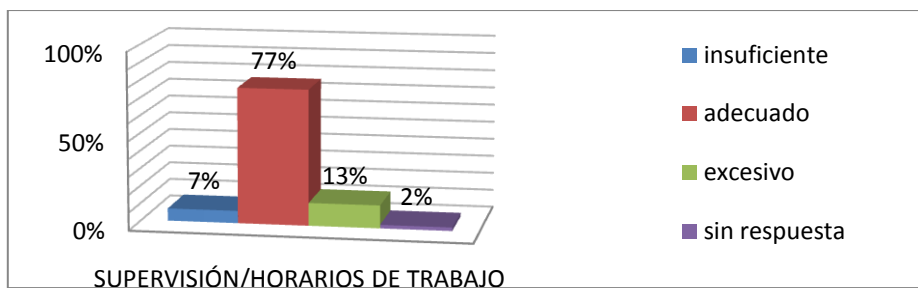
### 38. SUPERVISIÓN/HORARIOS DE TRABAJO

7% 1 insuficiente

77% 2 adecuado

13% 3 excesivo

2% sin respuesta



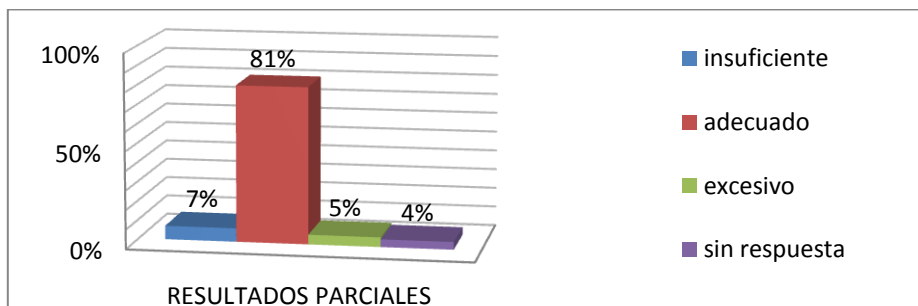
### 39. RESULTADOS PARCIALES

7% 1 insuficiente

81% 2 adecuado

5% 3 excesivo

4% sin respuesta



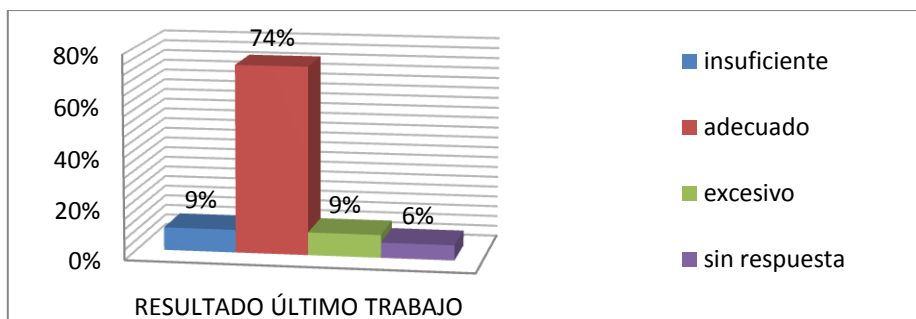
### 40. RESULTADO ÚLTIMO TRABAJO

9% 1 insuficiente

74% 2 adecuado

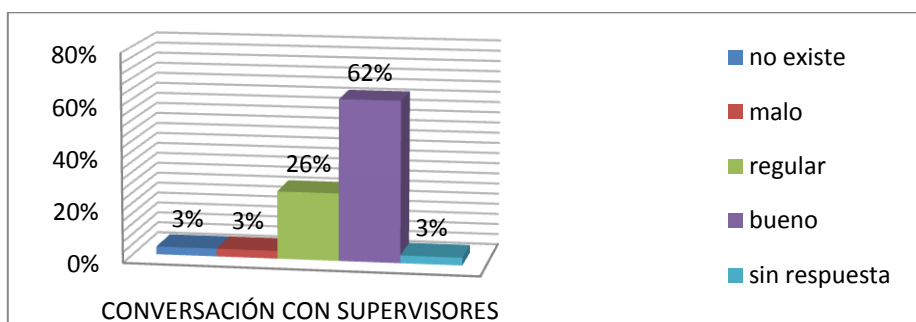
9% 3 excesivo

6% sin respuesta



#### 41. CONVERSACIÓN CON SUPERIORES

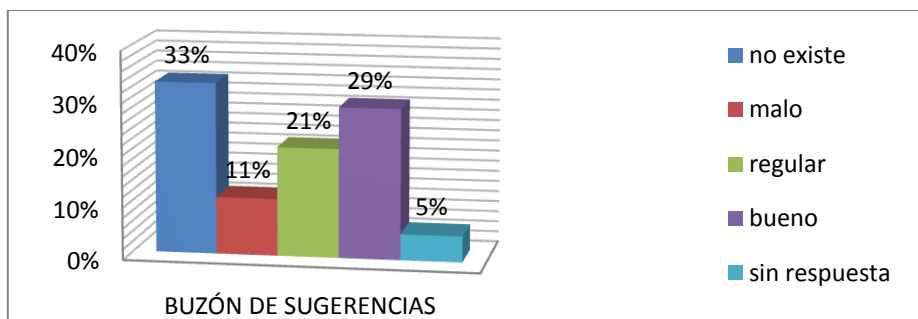
- 3% 1 no existe
- 3% 2 malo
- 26% 3 regular
- 62% 4 bueno
- 3% sin respuesta



#### 42. BUZÓN DE SUGERENCIAS

- 33% 1 no existe
- 11% 2 malo
- 21% 3 regular
- 29% 4 bueno
- 5% sin respuesta





#### 43. CÍRCULOS DE CALIDAD

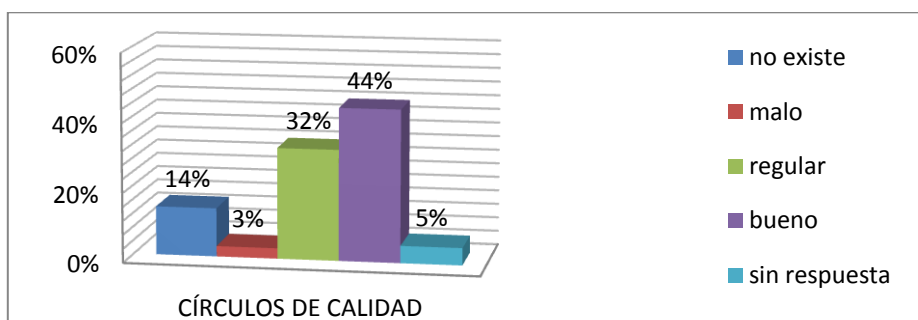
14% 1 no existe

3% 2 malo

32% 3 regular

44% 4 bueno

5% sin respuesta



#### 44. COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADO

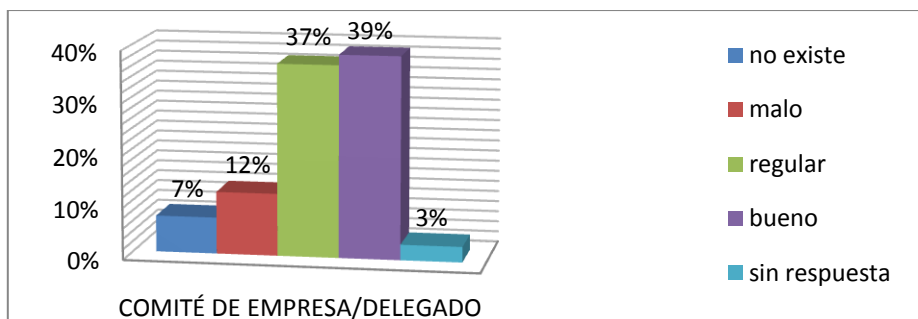
7% 1 no existe

12% 2 malo

37% 3 regular

39% 4 bueno

3% sin respuesta



#### 45. ASAMBLEAS Y REUNIONES

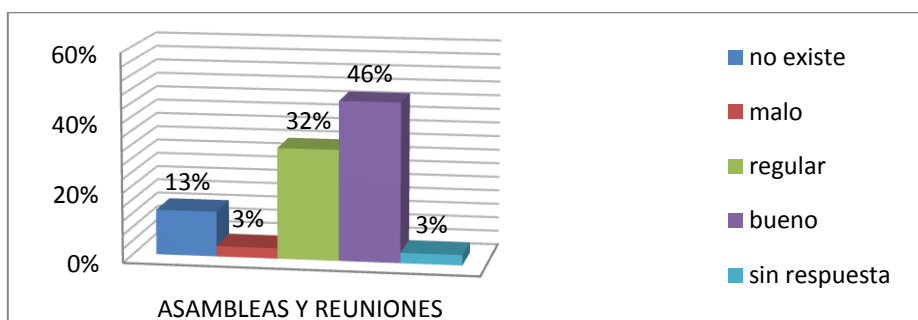
13% 1 no existe

3% 2 malo

32% 3 regular

46% 4 bueno

3% sin respuesta



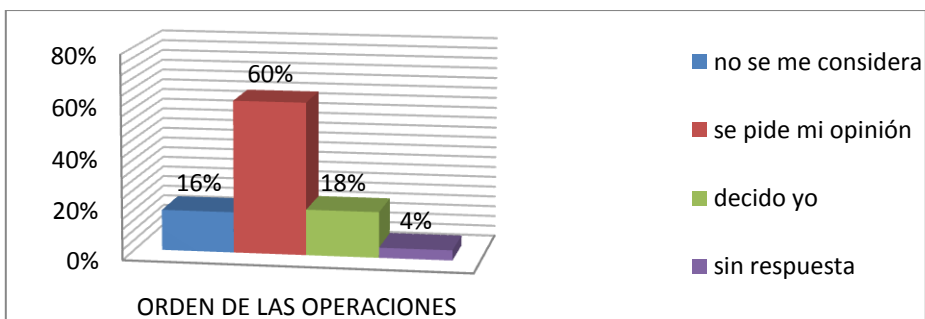
#### 46. ORDEN DE LAS OPERACIONES

16% 1 no se me considera

60% 2 se pide mi opinión

18% 3 decido yo

4% sin respuesta



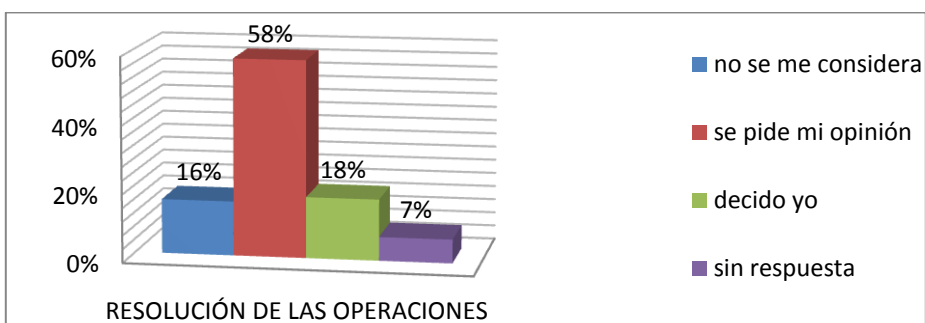
#### 47. RESOLUCIÓN DE LAS OPERACIONES

16% 1 no se me considera

58% 2 se pide mi opinión

18% 3 decido yo

7% sin respuesta



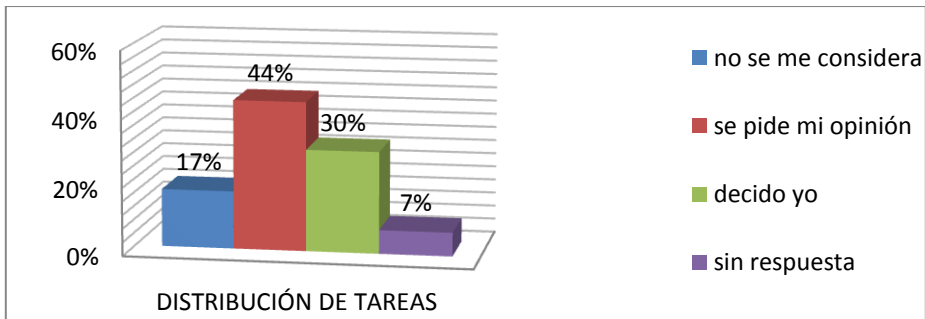
#### 48. DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

17% 1 no se me considera

44% 2 se pide mi opinión

30% 3 decido yo

7% sin respuesta



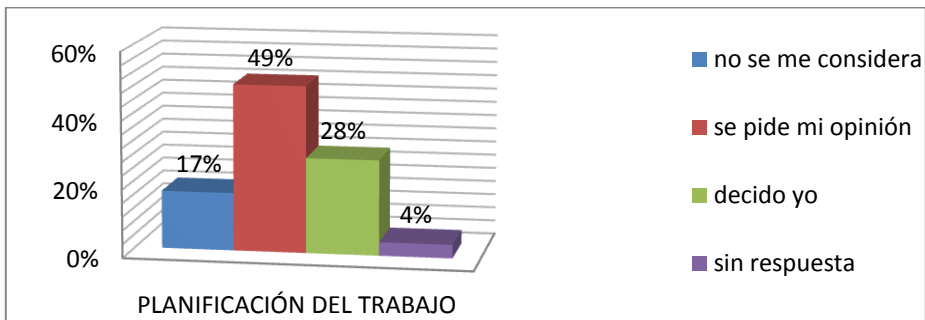
#### 49. PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

17% 1 no se me considera

49% 2 se pide mi opinión

28% 3 decido yo

4% sin respuesta



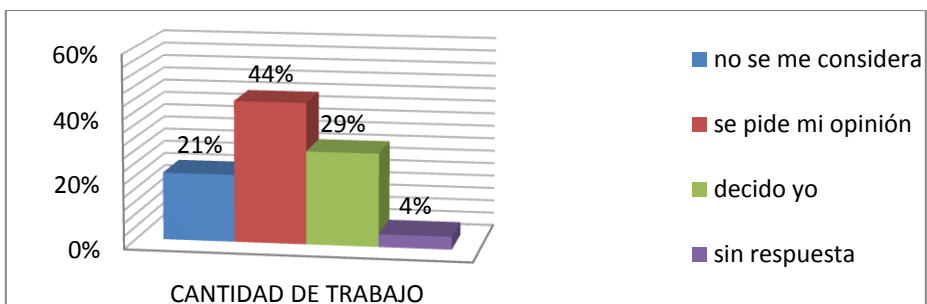
#### 50. CANTIDAD DE TRABAJO

21% 1 no se me considera

44% 2 se pide mi opinión

29% 3 decido yo

4% sin respuesta



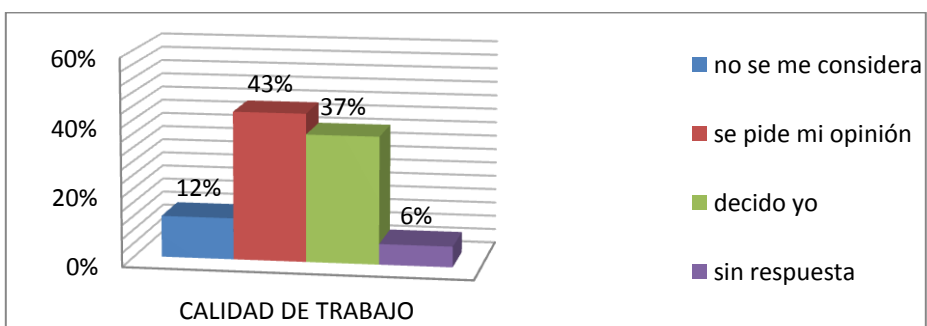
## 51. CALIDAD DE TRABAJO

12% 1 no se me considera

43% 2 se pide mi opinión

37% 3 decido yo

6% sin respuesta



## 52. LO QUE DEBES HACER

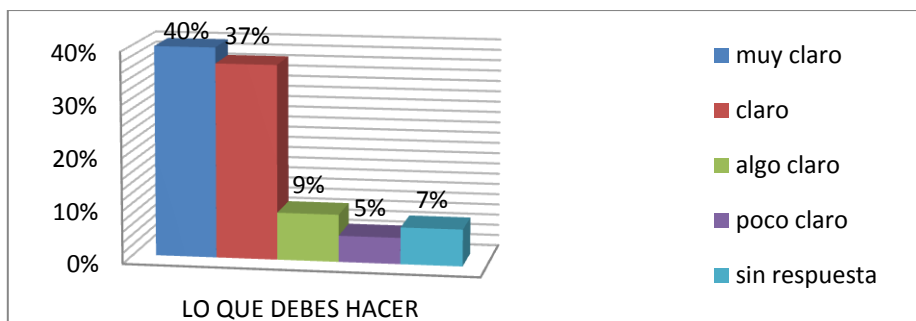
40% 1 muy claro

37% 2 claro

9% 3 algo claro

5% 4 poco claro

7% sin respuesta



### 53. CÓMO DEBES HACERLO

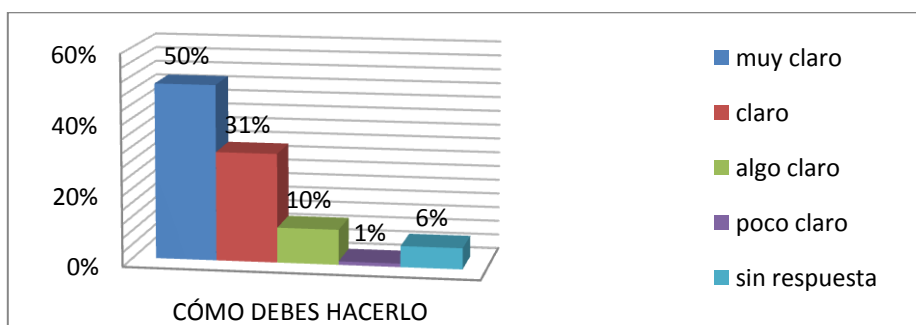
50% 1 muy claro

31% 2 claro

10% 3 algo claro

1% 4 poco claro

6% sin respuesta



### 54. CANTIDAD QUE SE ESPERA

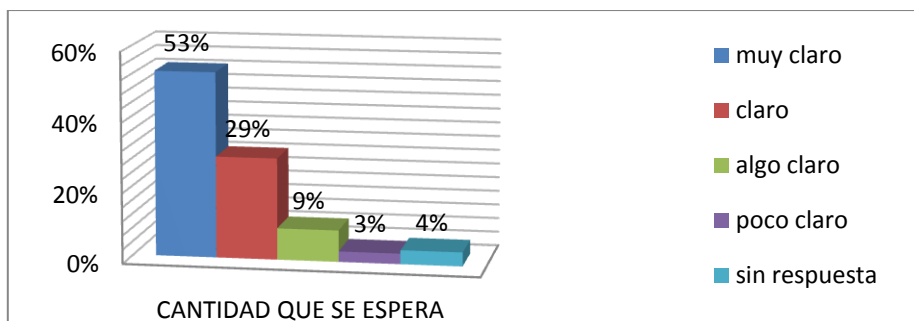
53% 1 muy claro

29% 2 claro

9% 3 algo claro

3% 4 poco claro

4% sin respuesta



## 55. CALIDAD DEL PRODUCTO

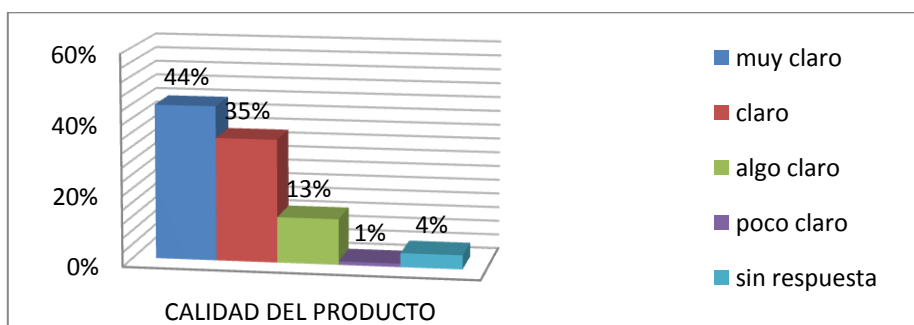
44% 1 muy claro

35% 2 claro

13% 3 algo claro

1% 4 poco claro

4% sin respuesta



## 56. TIEMPO ASIGNADO

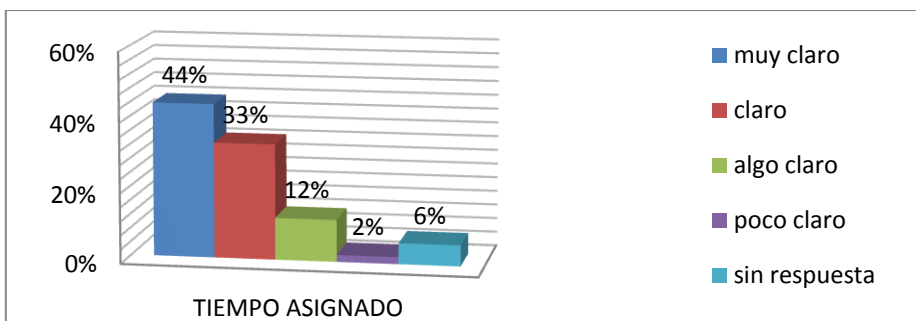
44% 1 muy claro

33% 2 claro

12% 3 algo claro

2% 4 poco claro

6% sin respuesta



## 57. INFORMACIÓN NECESARIA

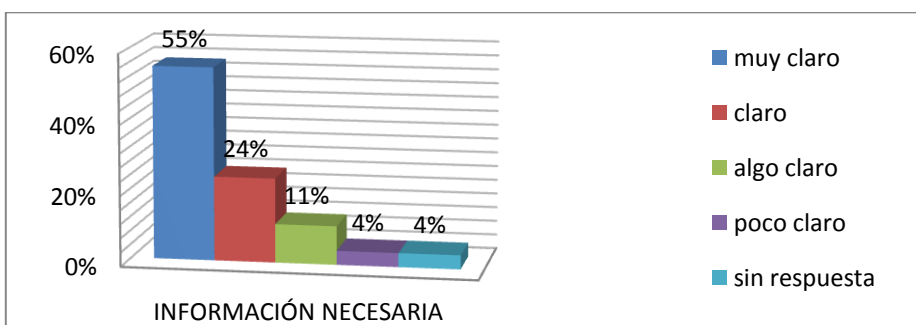
55% 1 muy claro

24% 2 claro

11% 3 algo claro

4% 4 poco claro

4% sin respuesta



## 58. MI RESPONSABILIDAD

40% 1 muy claro

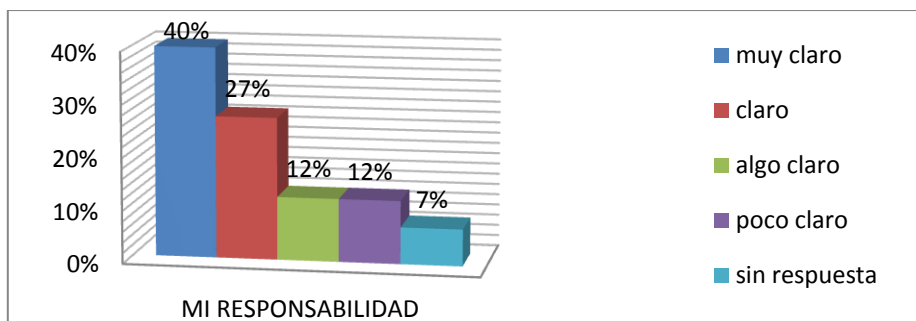
27% 2 claro

12% 3 algo claro

12% 4 poco claro

7% sin respuesta





## 59. FALTA DE RECURSOS

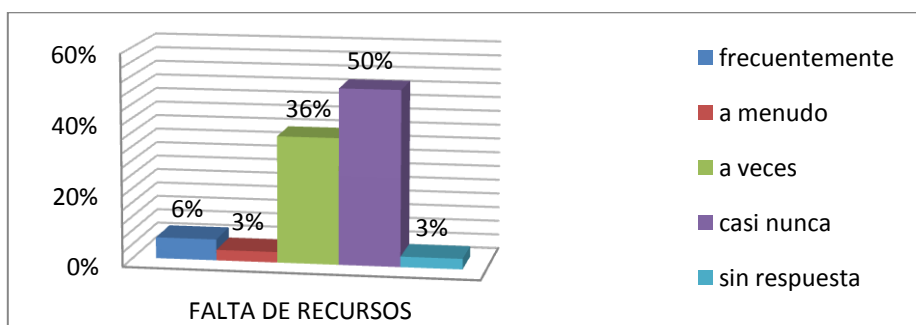
6% 1 frecuentemente

3% 2 a menudo

36% 3 a veces

50% 4 casi nunca

3% sin respuesta



## 60. SALTARSE LOS MÉTODOS

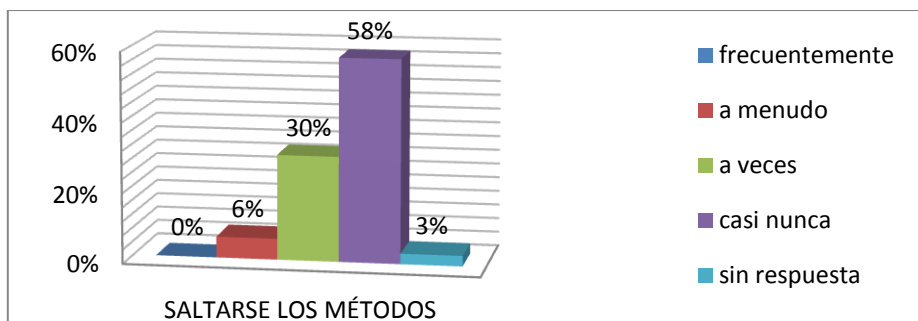
0% 1 frecuentemente

6% 2 a menudo

30% 3 a veces

58% 4 casi nunca

3% sin respuesta



## 61. INSTRUCCIONES INCOMPATIBLES

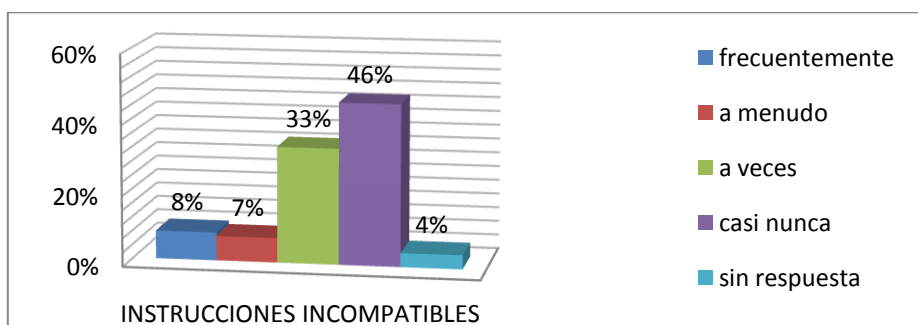
8% 1 frecuentemente

7% 2 a menudo

33% 3 a veces

46% 4 casi nunca

4% sin respuesta



## 62. COSAS EN DESACUERDO

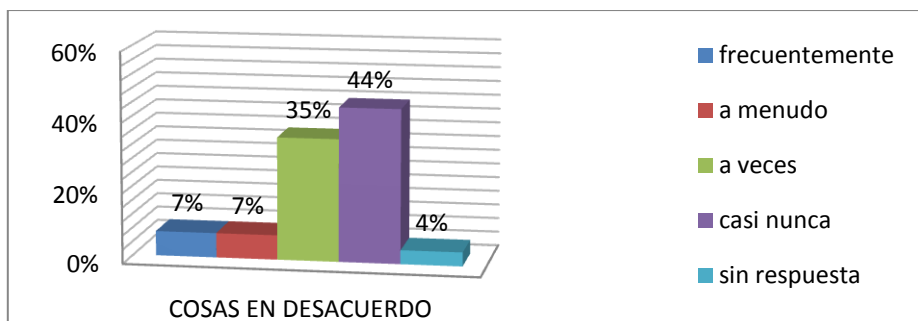
7% 1 frecuentemente

7% 2 a menudo

35% 3 a veces

44% 4 casi nunca

4% sin respuesta



### 63. PROMOCIÓN

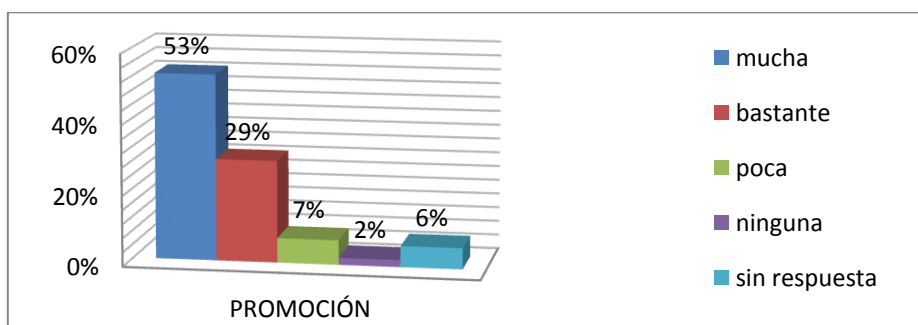
53% 1 mucha

29% 2 bastante

7% 3 poca

2% 4 ninguna

6% sin respuesta



### 64. FORMACIÓN

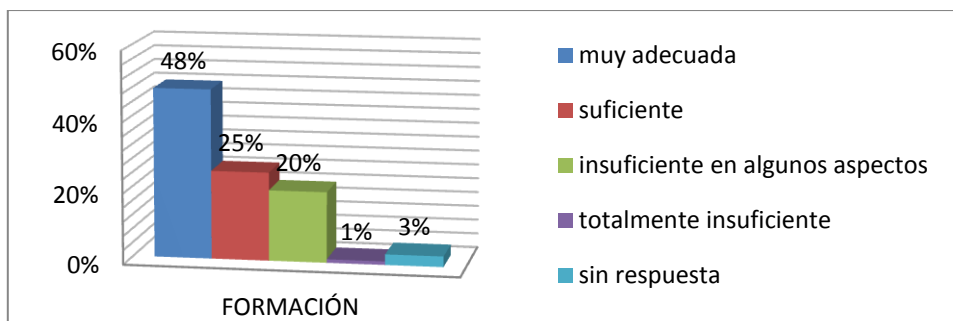
48% 1 muy adecuada

25% 2 suficiente

20% 3 insuficiente en algunos aspectos

1% 4 totalmente insuficiente

3% sin respuesta



## 65. CHARLAS CON JEFES

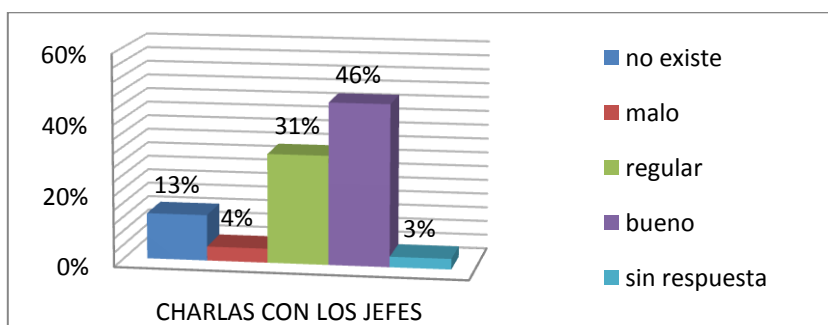
13% 1 no existe

4% 2 malo

31% 3 regular

46% 4 bueno

3% sin respuesta



## 66. TABLONES DE ANUNCIOS

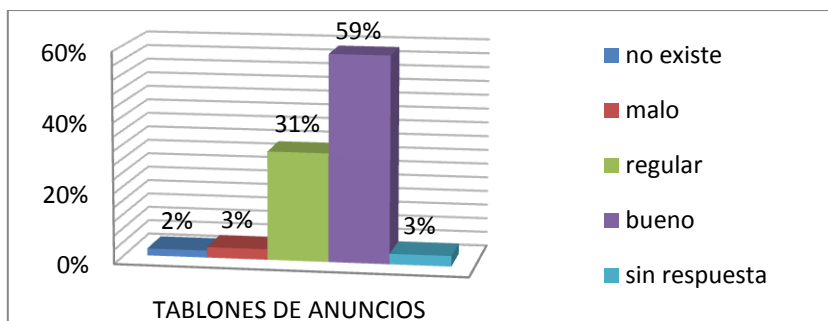
2% 1 no existe

3% 2 malo

31% 3 regular

59% 4 bueno

3% sin respuesta



## 67. ESCRITO A CADA TRABAJADOR

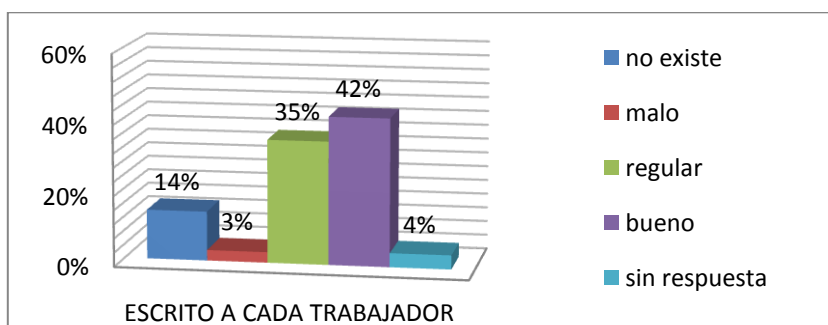
14% 1 no existe

3% 2 malo

35% 3 regular

42% 4 bueno

4% sin respuesta



## 68. INFORMACIÓN ORAL

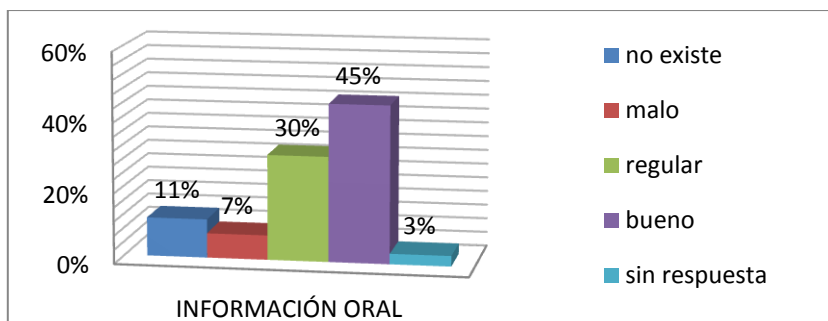
11% 1 no existe

7% 2 malo

30% 3 regular

45% 4 bueno

3% sin respuesta



## 69. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

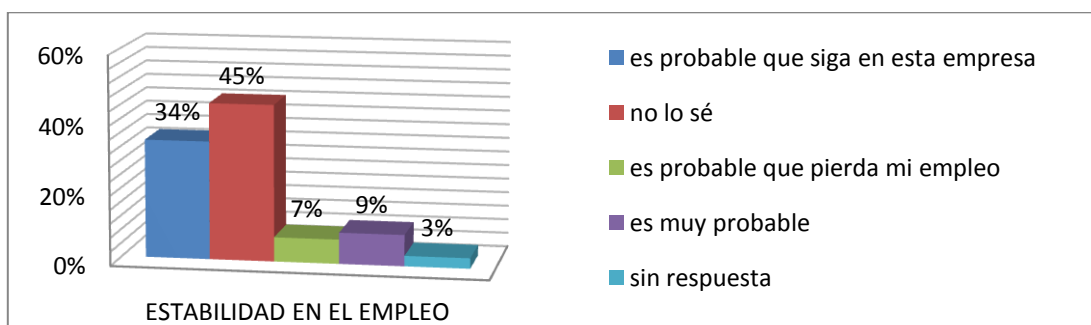
34% 1 es probable que siga en esta empresa

45% 2 no lo sé

7% 3 es probable que pierda mi empleo

9% 4 es muy probable

3% sin respuesta



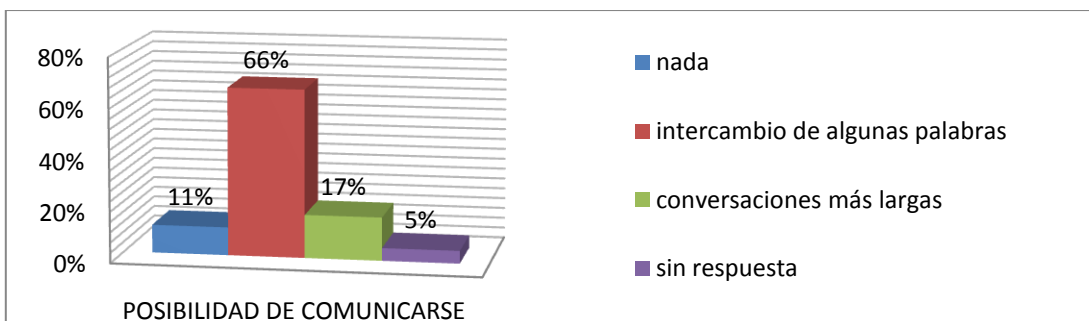
## 70. POSIBILIDAD DE COMUNICARSE

11% 1 nada

66% 2 intercambio de algunas palabras

17% 3 conversaciones más largas

5% sin respuesta



## 71. RELACIONES CON LOS JEFES

0% 1 no tengo jefes

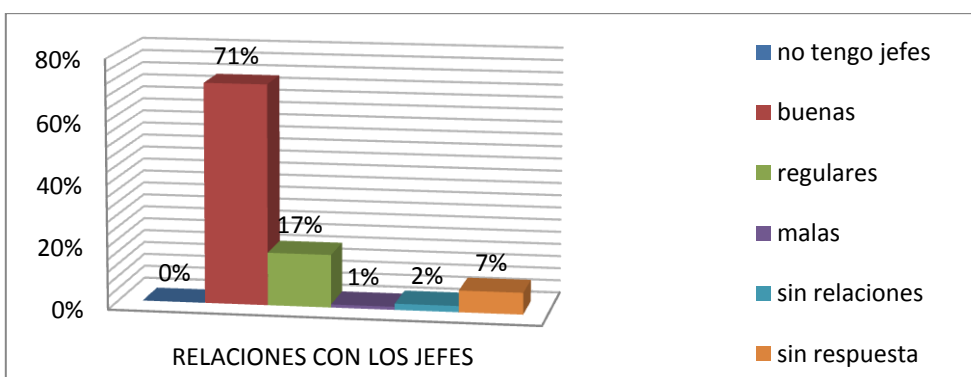
71% 2 buenas

17% 3 regulares

1% 4 malas

2% 5 sin relaciones

7% sin respuesta



## 72. RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS

2% 1 no tengo compañeros

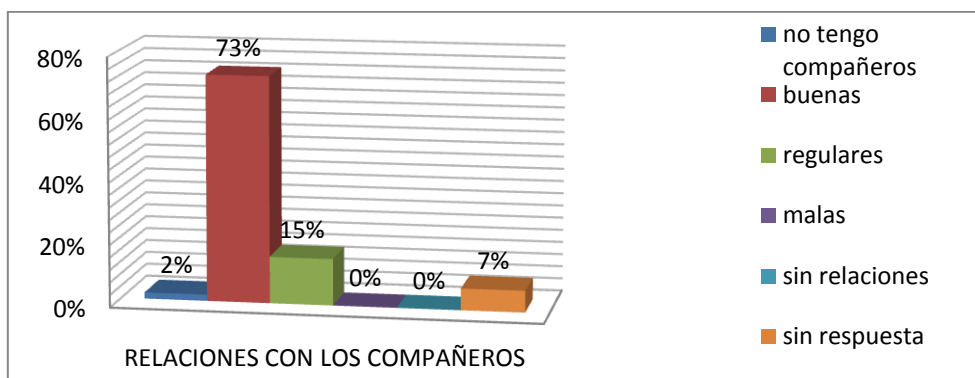
73% 2 buenas

15% 3 regulares

0% 4 malas

0% 5 sin relaciones

7% sin respuesta



### 73. RELACIONES CON LOS SUBORDINADOS

23% 1 no tengo subordinados

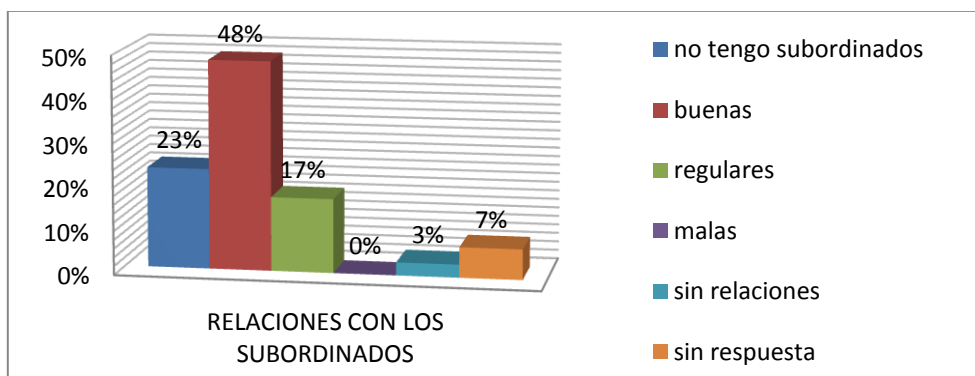
48% 2 buenas

17% 3 regulares

0% 4 malas

3% 5 sin relaciones

7% sin respuesta



### 74. RELACIONES CON LOS CLIENTES O PÚBLICO

20% 1 no tengo clientes o público



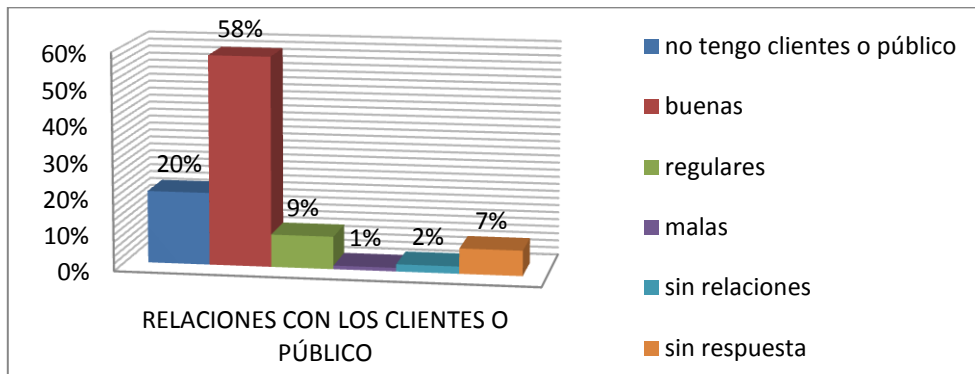
58% 2 buenas

9% 3 regulares

1% 4 malas

2% 5 sin relaciones

7% sin respuesta



## 75. RELACIONES DE GRUPO

61% 1 relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas

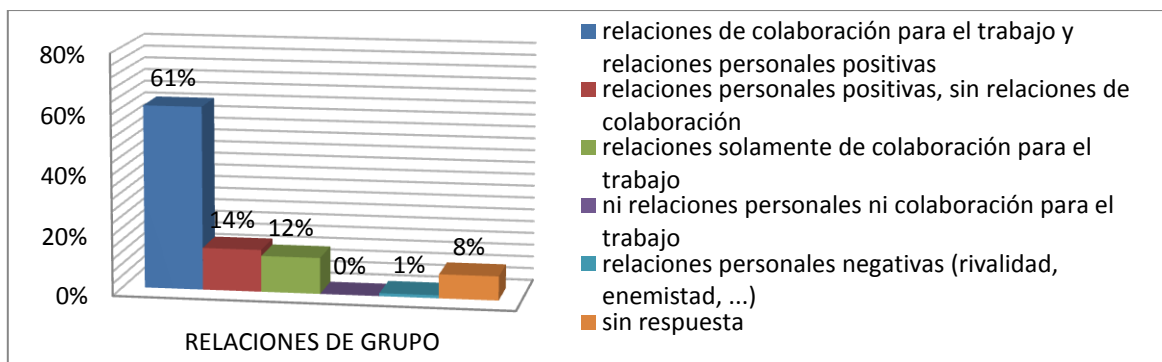
14% 2 relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración

12% 3 relaciones solamente de colaboración para el trabajo

0% 4 ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo

1% 5 relaciones personales negativas (rivalidad, enemistad, ...)

8% sin respuesta

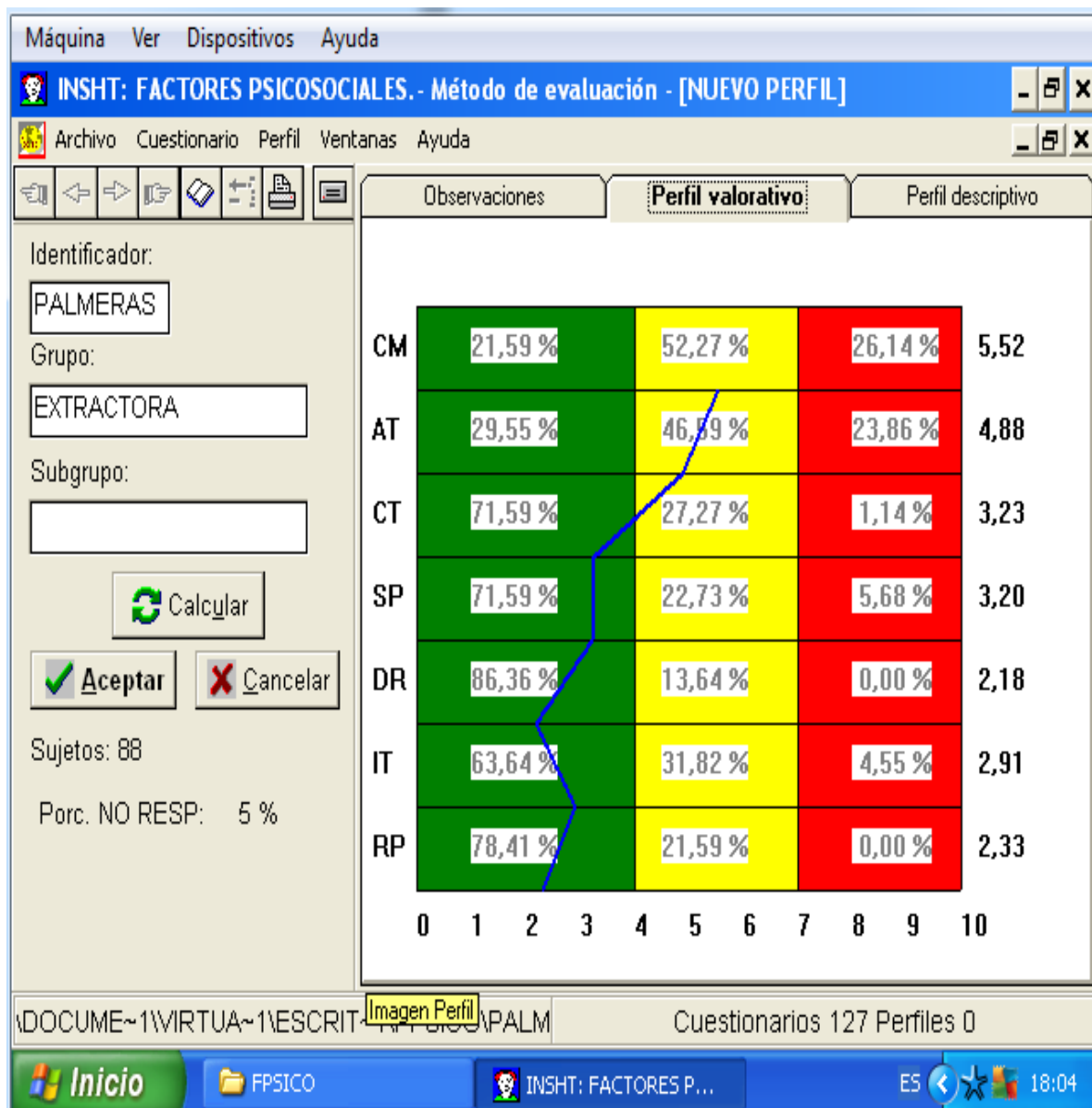


# PALMERAS DEL ECUADOR S.A.

## RESULTADOS VALORACIONES PSICOSOCIALES

### EXTRACTORA

### PERFIL VALORATIVO



### PERFIL DESCRIPTIVO

#### 1. TIEMPO DE ATENCIÓN

53% 1 casi todo el tiempo

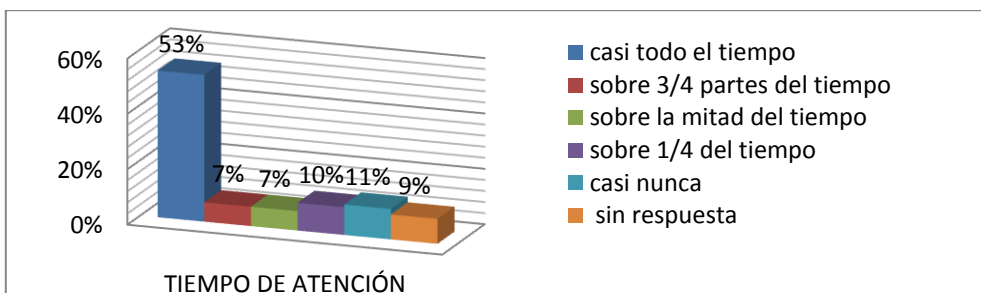
7% 2 sobre 3/4 partes del tiempo

7% 3 sobre la mitad del tiempo

10% 4 sobre 1/4 del tiempo

11% 5 casi nunca

9% sin respuesta



## 2. INTENSIDAD DE ATENCIÓN

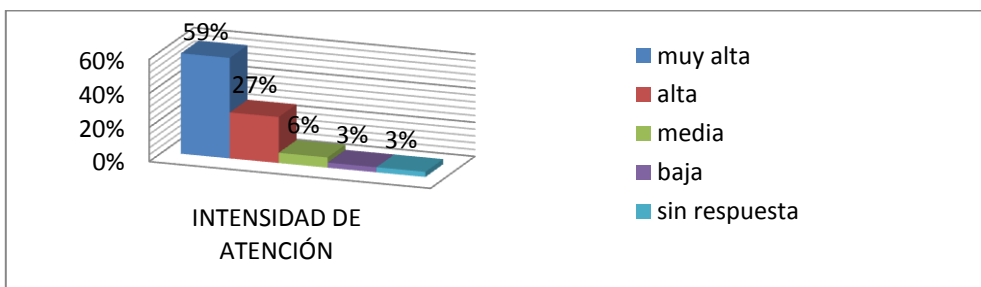
59% 1 muy alta

27% 2 alta

6% 3 media

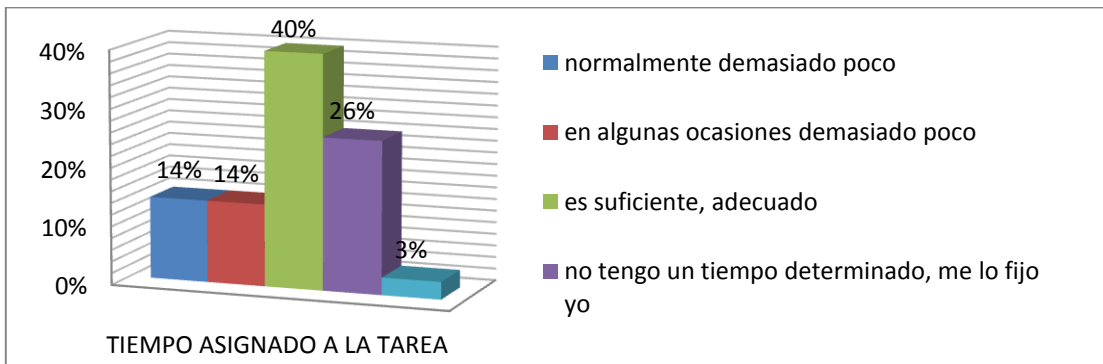
3% 4 baja

3% sin respuesta



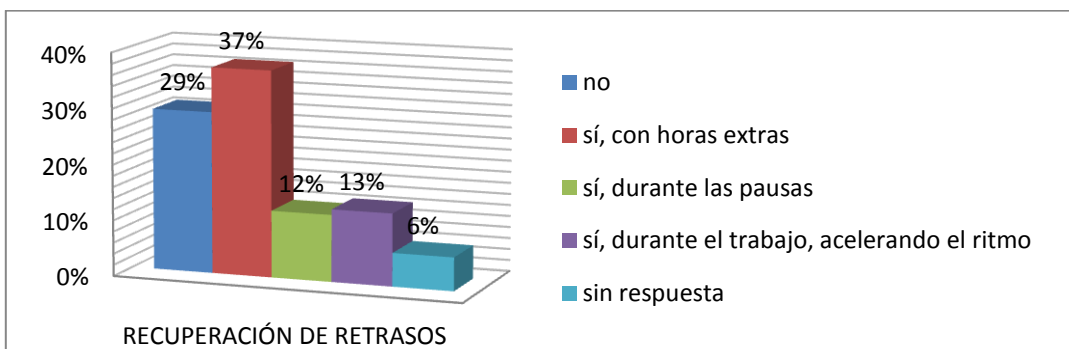
## 3. TIEMPO ASIGNADO A LA TAREA

- 14% 1 normalmente demasiado poco
- 14% 2 en algunas ocasiones demasiado poco
- 40% 3 es suficiente, adecuado
- 26% 4 no tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo
- 3% sin respuesta



#### 4. RECUPERACIÓN DE RETRASOS

- 29% 1 no
- 37% 2 sí, con horas extras
- 12% 3 sí, durante las pausas
- 13% 4 sí, durante el trabajo, acelerando el ritmo
- 6% sin respuesta



#### 5. TIEMPO DE TRABAJO CON RAPIDEZ

35% 1 casi todo el tiempo

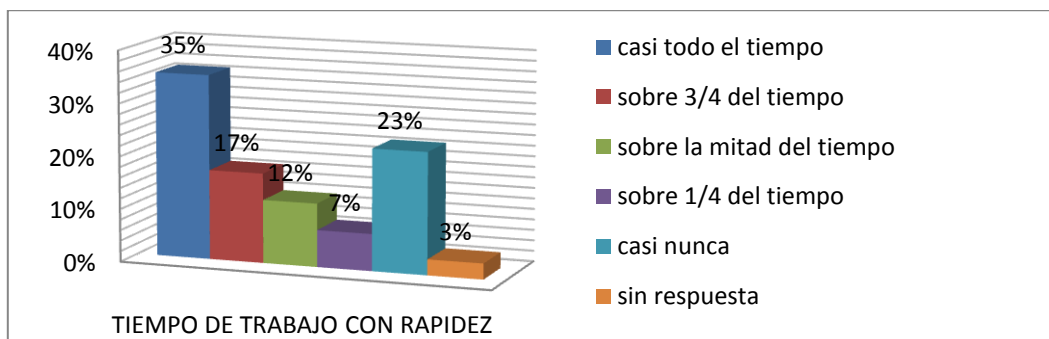
17% 2 sobre 3/4 del tiempo

12% 3 sobre la mitad del tiempo

7% 4 sobre 1/4 del tiempo

23% 5 casi nunca

3% sin respuesta



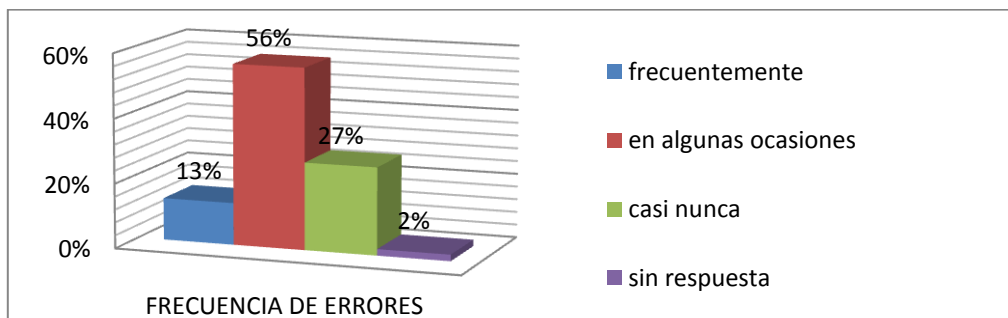
## 6. FRECUENCIA DE ERRORES

13% 1 frecuentemente

56% 2 en algunas ocasiones

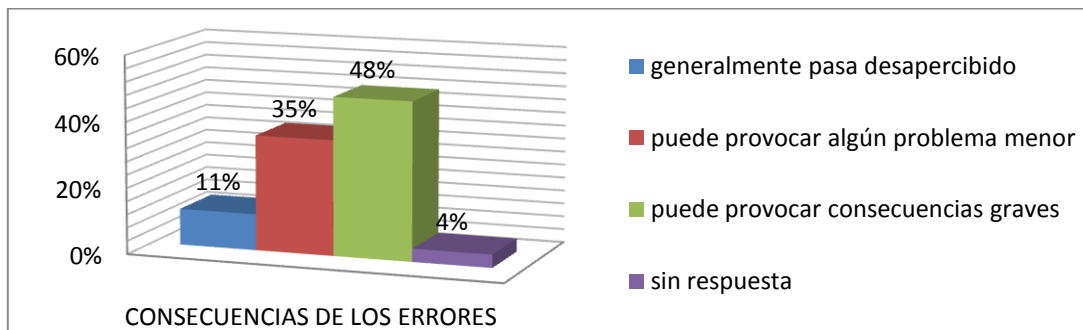
27% 3 casi nunca

2% sin respuesta



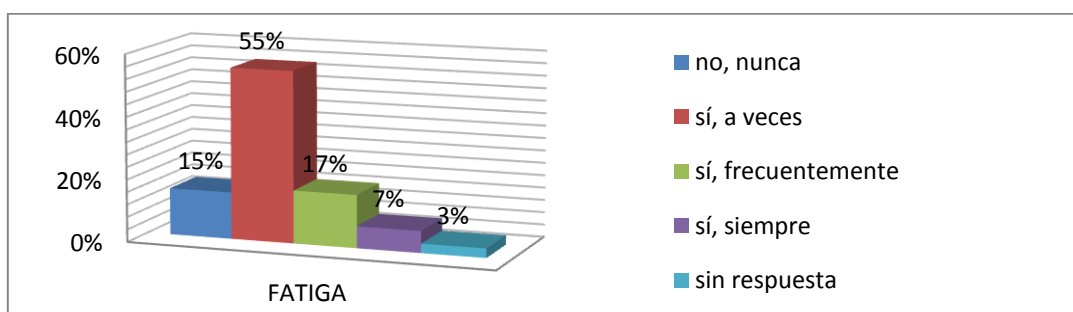
## 7. CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES

- 11% 1 generalmente pasa desapercibido
- 35% 2 puede provocar algún problema menor
- 48% 3 puede provocar consecuencias graves
- 4% sin respuesta



## 8. FATIGA

- 15% 1 no, nunca
- 55% 2 sí, a veces
- 17% 3 sí, frecuentemente
- 7% 4 sí, siempre
- 3% sin respuesta



## 9. CANTIDAD DE INFORMACIÓN

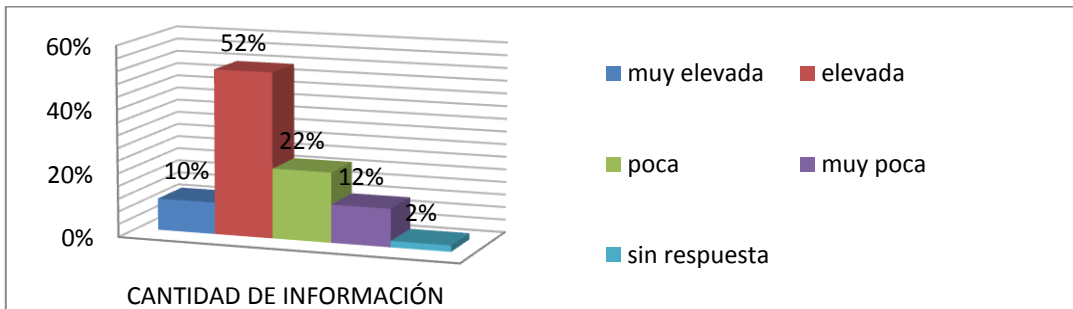
- 10% 1 muy elevada

52% 2 elevada

22% 3 poca

12% 4 muy poca

2% sin respuesta



## 10. COMPLEJIDAD DE LA INFORMACIÓN

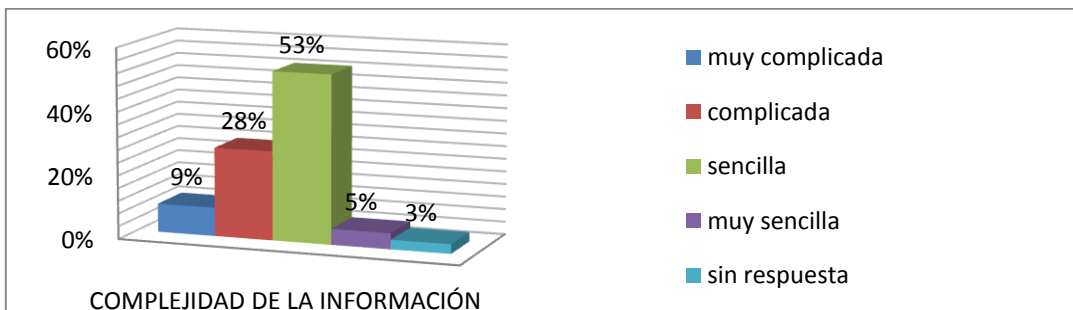
9% 1 muy complicada

28% 2 complicada

53% 3 sencilla

5% 4 muy sencilla

3% sin respuesta



## 11. DIFICULTAD DEL TRABAJO

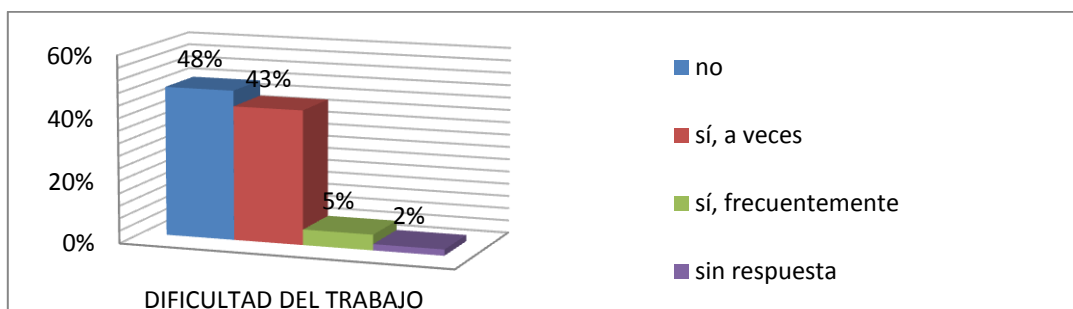
48% 1 no

43% 2 sí, a veces



5% 3 sí, frecuentemente

2% sin respuesta



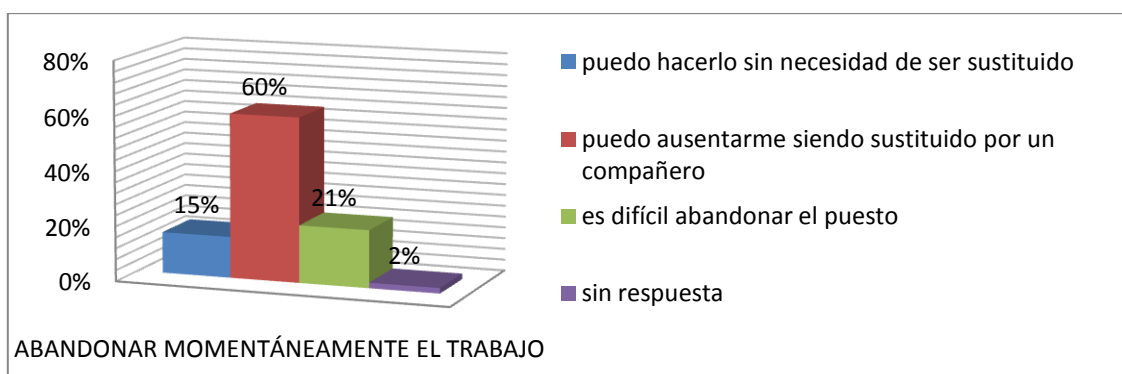
## 12. ABANDONAR MOMENTÁNEAMENTE EL TRABAJO

15% 1 puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido

60% 2 puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero

21% 3 es difícil abandonar el puesto

2% sin respuesta



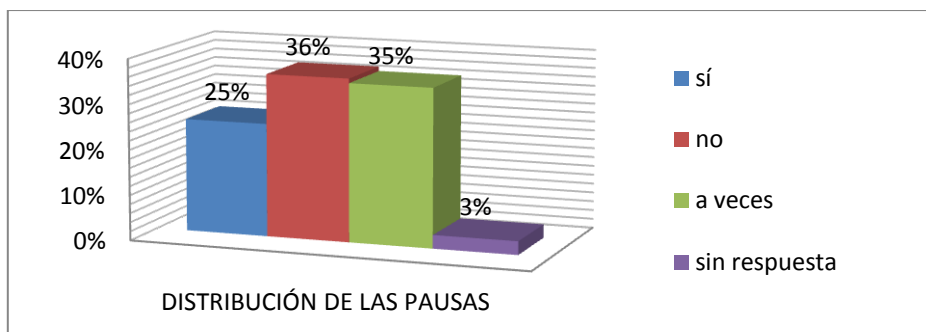
## 13. DISTRIBUCIÓN DE LAS PAUSAS

25% 1 sí

36% 2 no

35% 3 a veces

3% sin respuesta



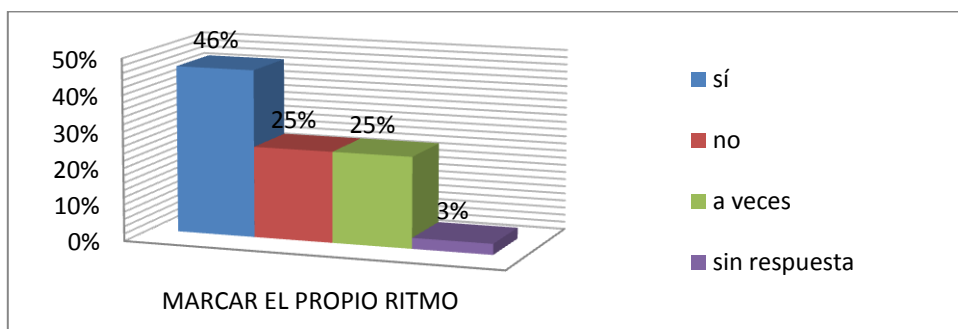
#### 14. MARCAR EL PROPIO RITMO

46% 1 sí

25% 2 no

25% 3 a veces

3% sin respuesta



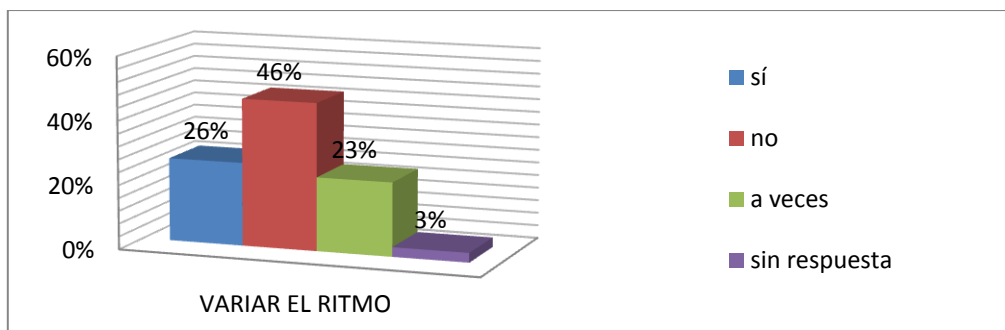
#### 15. VARIAR EL RITMO

26% 1 sí

46% 2 no

23% 3 a veces

3% sin respuesta



## 16. APRENDER COSAS NUEVAS

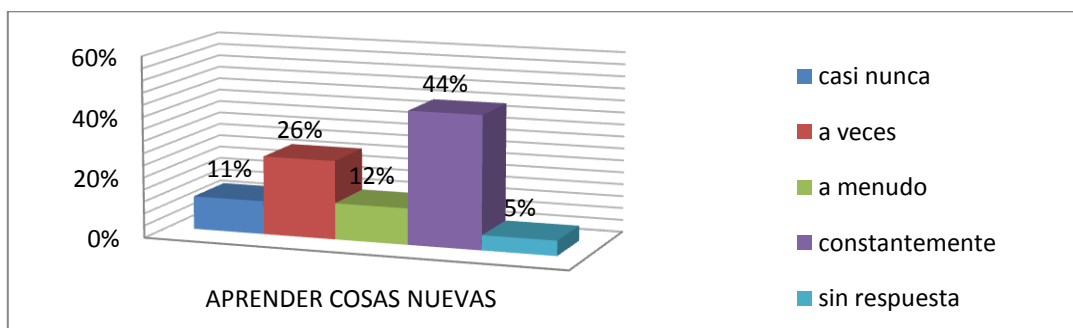
11% 1 casi nunca

26% 2 a veces

12% 3 a menudo

44% 4 constantemente

5% sin respuesta



## 17. ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

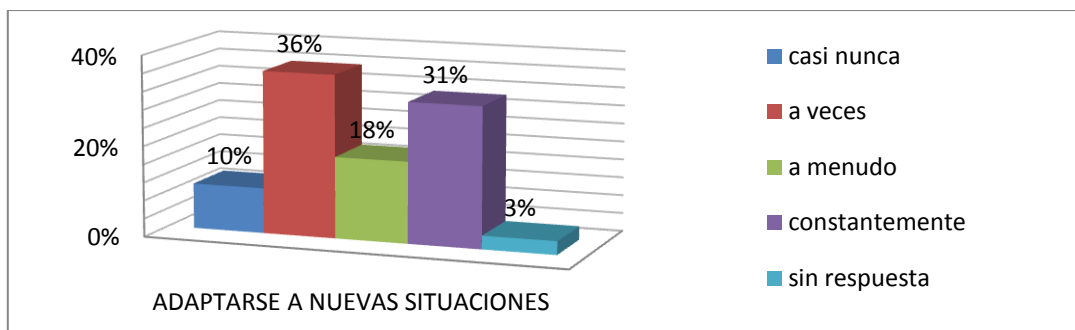
10% 1 casi nunca

36% 2 a veces

18% 3 a menudo

31% 4 constantemente

3% sin respuesta



## 18. ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TRABAJO

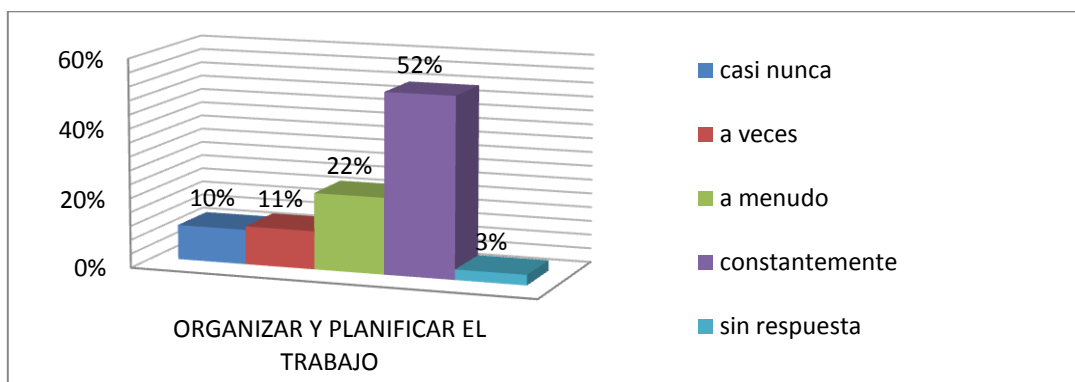
10% 1 casi nunca

11% 2 a veces

22% 3 a menudo

52% 4 constantemente

3% sin respuesta



## 19. TENER INICIATIVA

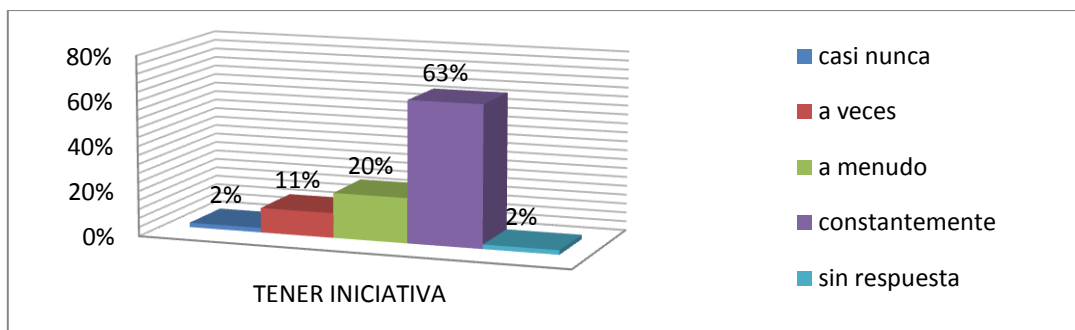
2% 1 casi nunca

11% 2 a veces

20% 3 a menudo

63% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 20. TRANSMITIR INFORMACIÓN

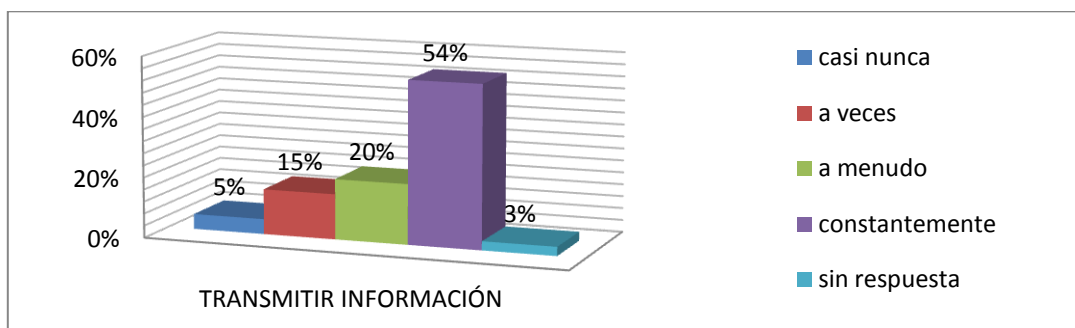
5% 1 casi nunca

15% 2 a veces

20% 3 a menudo

54% 4 constantemente

3% sin respuesta



## 21. TRABAJAR CON OTRAS PERSONAS

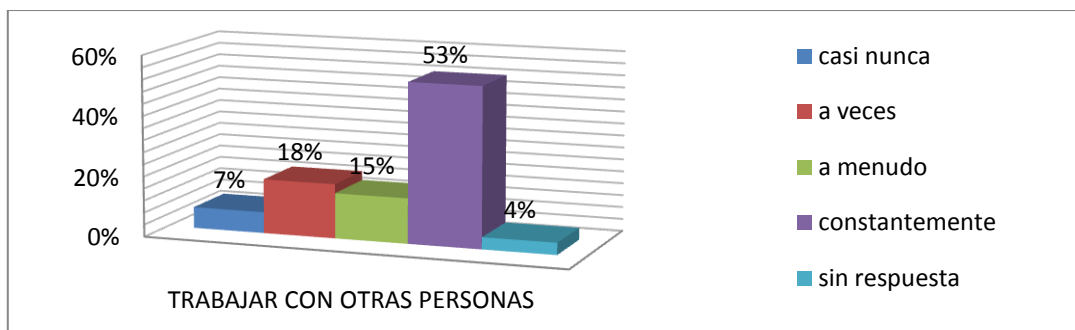
7% 1 casi nunca

18% 2 a veces

15% 3 a menudo

53% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 22. TENER BUENA MEMORIA

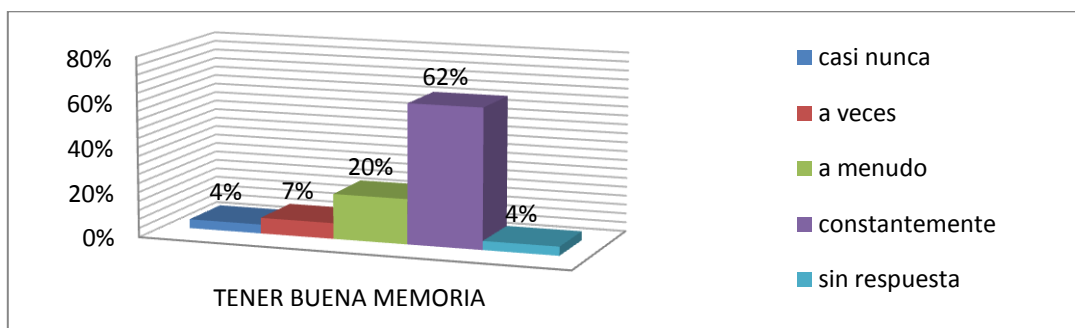
4% 1 casi nunca

7% 2 a veces

20% 3 a menudo

62% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 23. HABILIDAD MANUAL

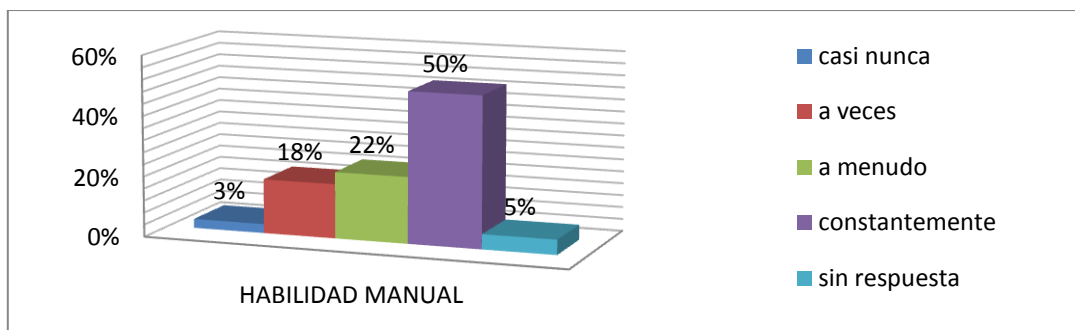
3% 1 casi nunca

18% 2 a veces

22% 3 a menudo

50% 4 constantemente

5% sin respuesta



## 24. CONCENTRACIÓN

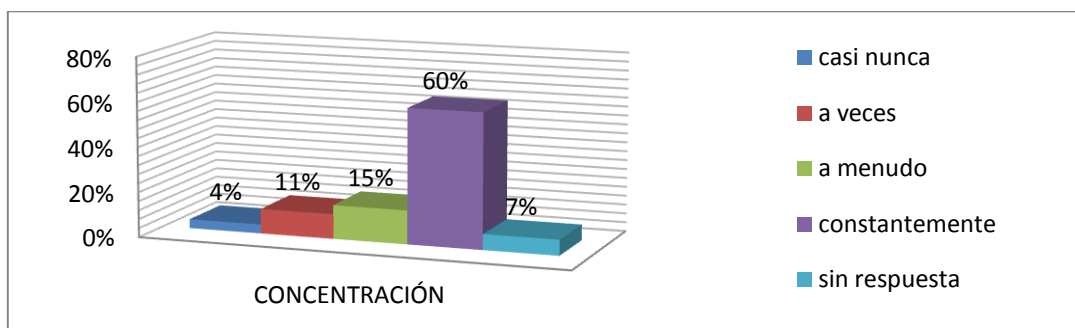
4% 1 casi nunca

11% 2 a veces

15% 3 a menudo

60% 4 constantemente

7% sin respuesta



## 25. PRECISIÓN

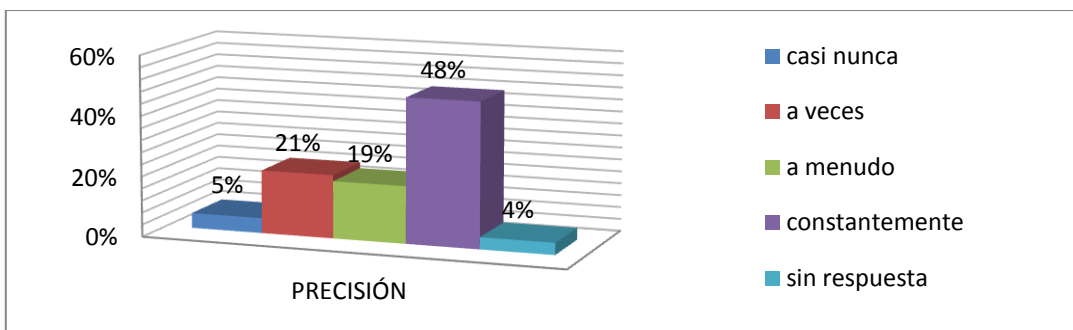
5% 1 casi nunca

21% 2 a veces

19% 3 a menudo

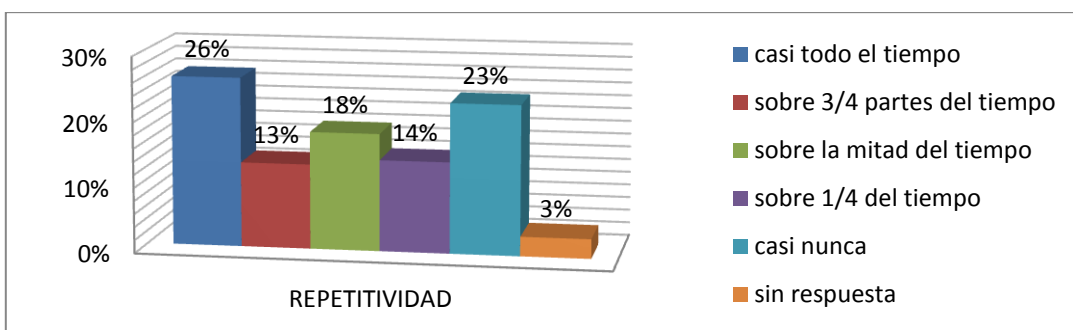
48% 4 constantemente

4% sin respuesta



## 26. REPETITIVIDAD

- 26% 1 casi todo el tiempo
- 13% 2 sobre 3/4 partes del tiempo
- 18% 3 sobre la mitad del tiempo
- 14% 4 sobre 1/4 del tiempo
- 23% 5 casi nunca
- 3% sin respuesta



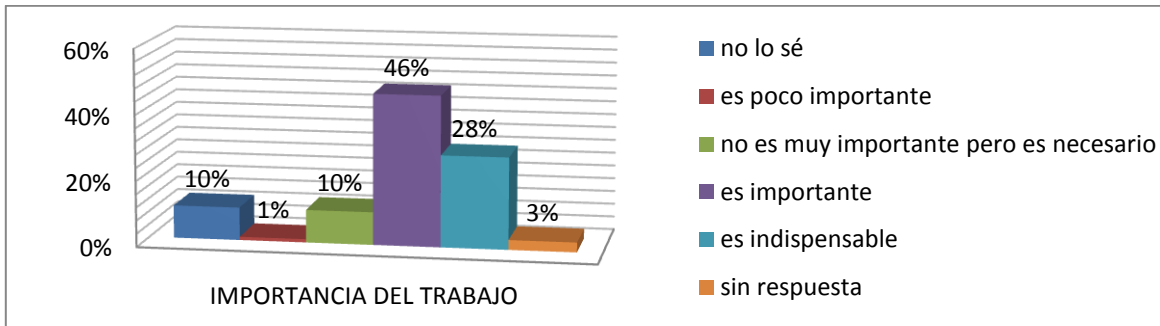
## 27. IMPORTANCIA DEL TRABAJO

- 10% 1 no lo sé
- 1% 2 es poco importante
- 10% 3 no es muy importante pero es necesario
- 46% 4 es importante



28% 5 es indispensable

3% sin respuesta



## 28. VARIEDAD DEL TRABAJO

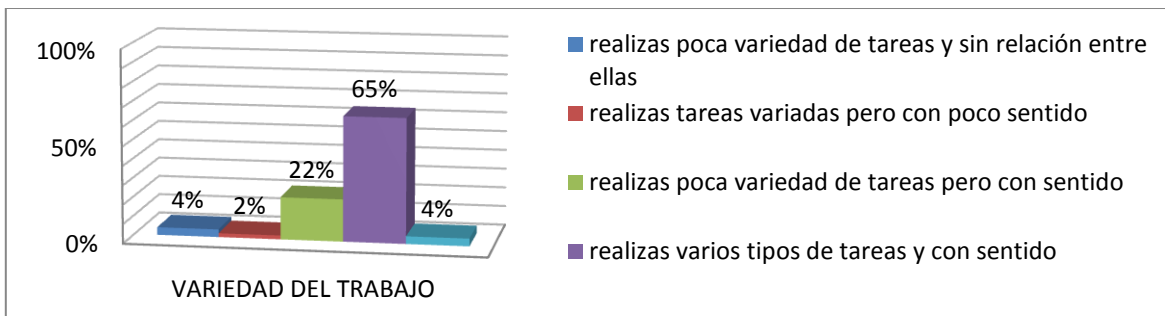
4% 1 realizas poca variedad de tareas y sin relación entre ellas

2% 2 realizas tareas variadas pero con poco sentido

22% 3 realizas poca variedad de tareas pero con sentido

65% 4 realizas varios tipos de tareas y con sentido

4% sin respuesta



## 29. TRABAJO RUTINARIO

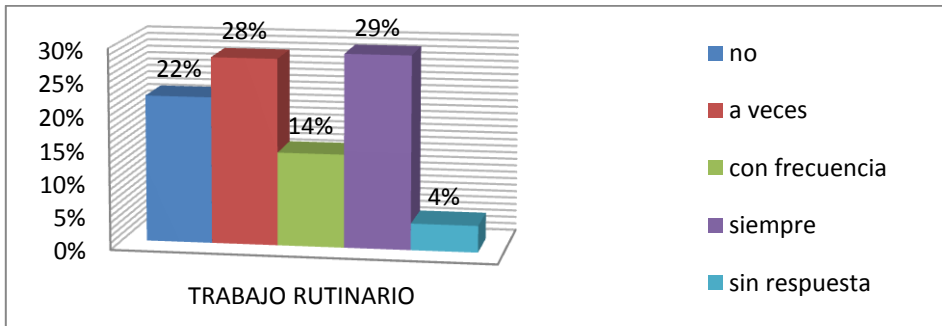
22% 1 no

28% 2 a veces

14% 3 con frecuencia

29% 4 siempre

4% sin respuesta



### 30. MOTIVACIÓN DEL TRABAJO

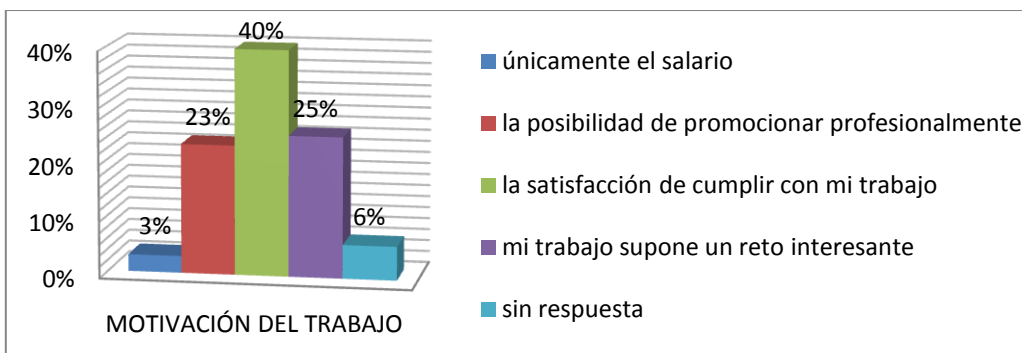
3% 1 únicamente el salario

23% 2 la posibilidad de promocionar profesionalmente

40% 3 la satisfacción de cumplir con mi trabajo

25% 4 mi trabajo supone un reto interesante

6% sin respuesta



### 31. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/SUPERIORES

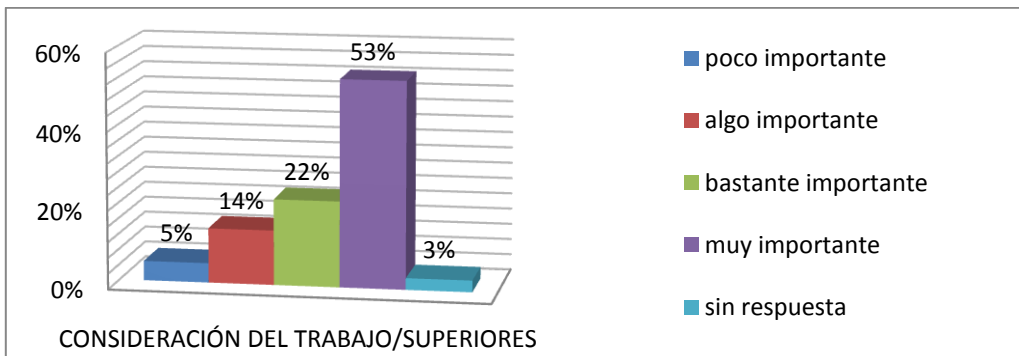
5% 1 poco importante

14% 2 algo importante

22% 3 bastante importante

53% 4 muy importante

3% sin respuesta



### 32. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/COMPAÑEROS

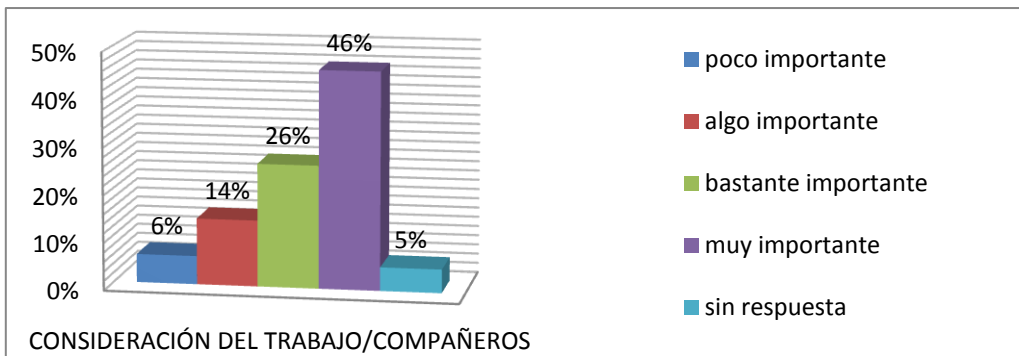
6% 1 poco importante

14% 2 algo importante

26% 3 bastante importante

46% 4 muy importante

5% sin respuesta



### 33. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/PÚBLICO-CLIENTES

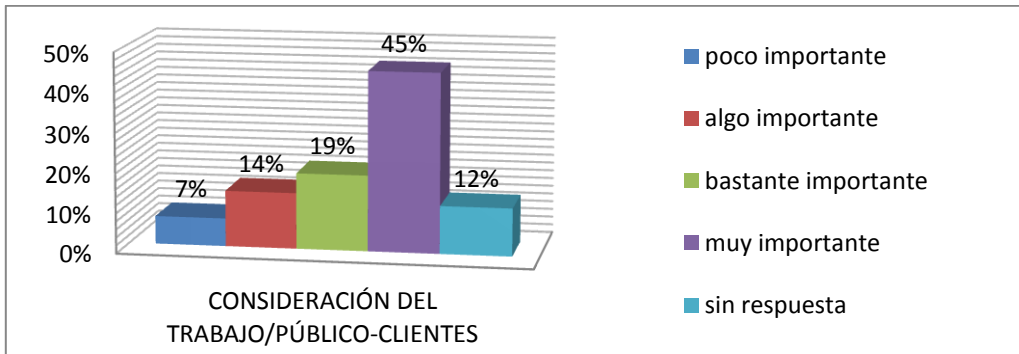
7% 1 poco importante

14% 2 algo importante

19% 3 bastante importante

45% 4 muy importante

12% sin respuesta



#### 34. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/FAMILIA-AMISTADES

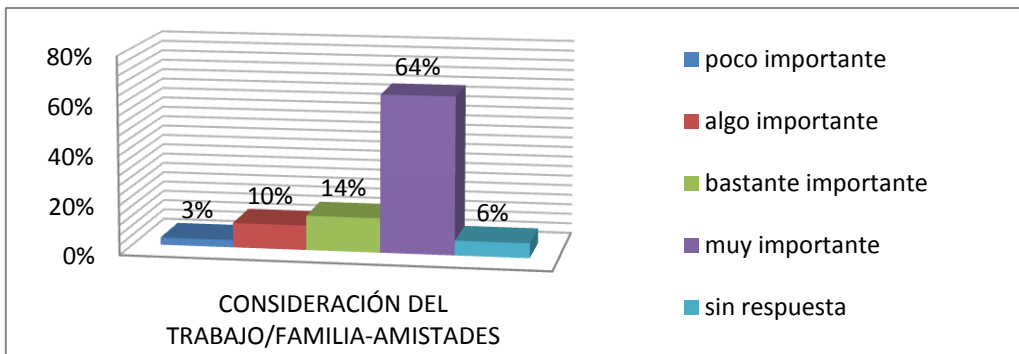
3% 1 poco importante

10% 2 algo importante

14% 3 bastante importante

64% 4 muy importante

6% sin respuesta



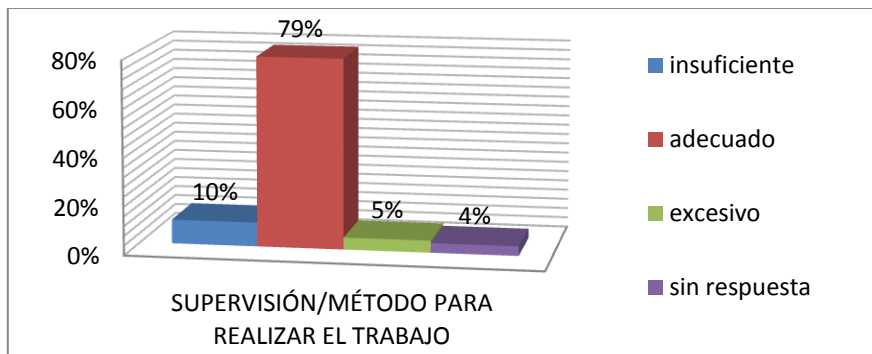
#### 35. SUPERVISIÓN/MÉTODO PARA REALIZAR EL TRABAJO

10% 1 insuficiente

79% 2 adecuado

5% 3 excesivo

4% sin respuesta



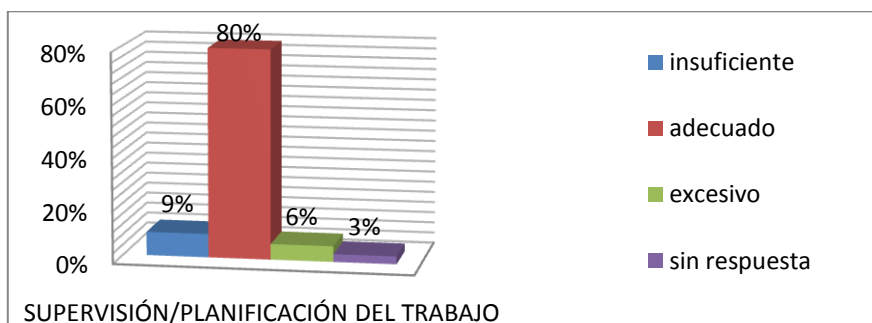
### 36. SUPERVISIÓN/PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

9% 1 insuficiente

80% 2 adecuado

6% 3 excesivo

3% sin respuesta



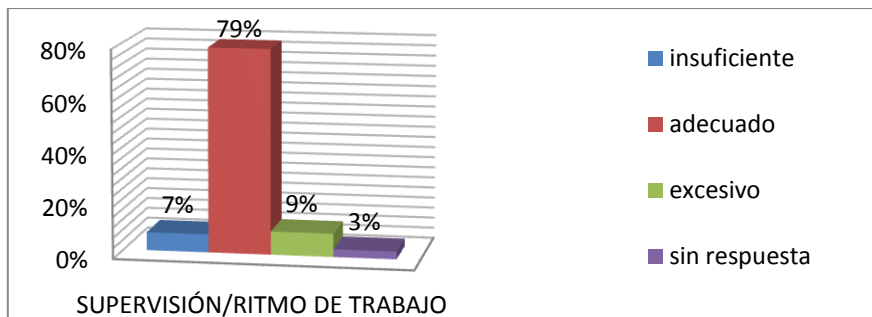
### 37. SUPERVISIÓN/RITMO DE TRABAJO

7% 1 insuficiente

79% 2 adecuado

9% 3 excesivo

3% sin respuesta



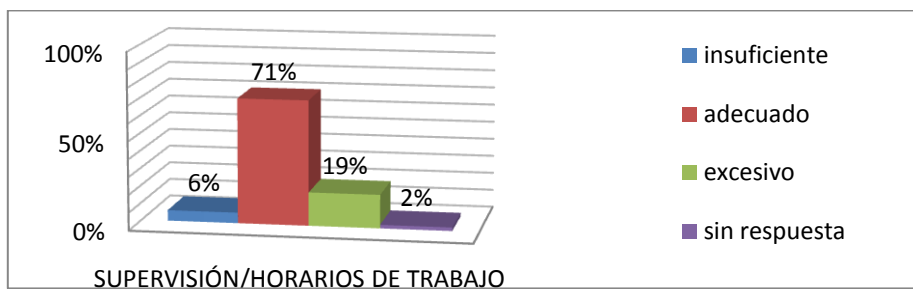
### 38. SUPERVISIÓN/HORARIOS DE TRABAJO

6% 1 insuficiente

71% 2 adecuado

19% 3 excesivo

2% sin respuesta



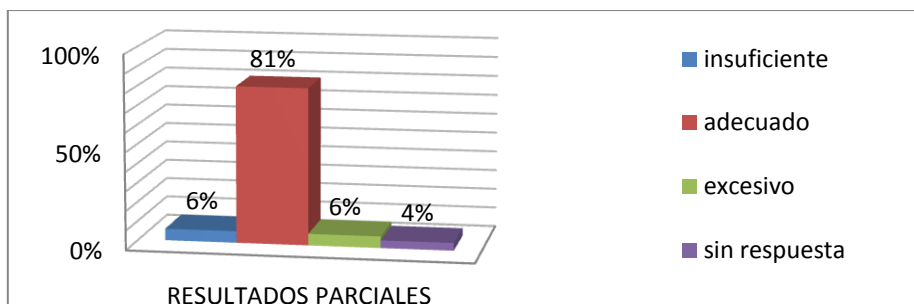
### 39. RESULTADOS PARCIALES

6% 1 insuficiente

81% 2 adecuado

6% 3 excesivo

4% sin respuesta



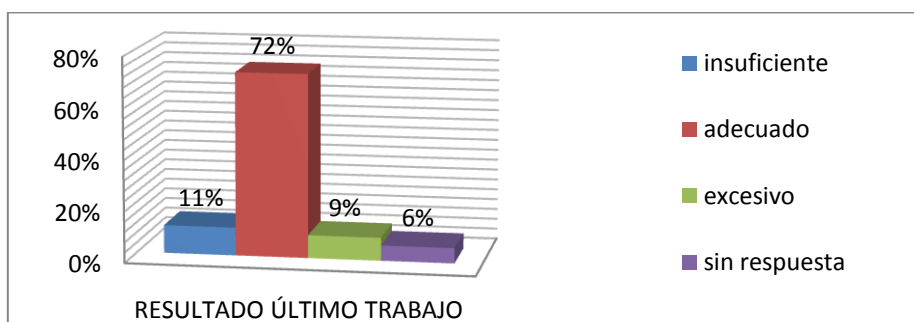
#### 40. RESULTADO ÚLTIMO TRABAJO

11% 1 insuficiente

72% 2 adecuado

9% 3 excesivo

6% sin respuesta



#### 41. CONVERSACIÓN CON SUPERIORES

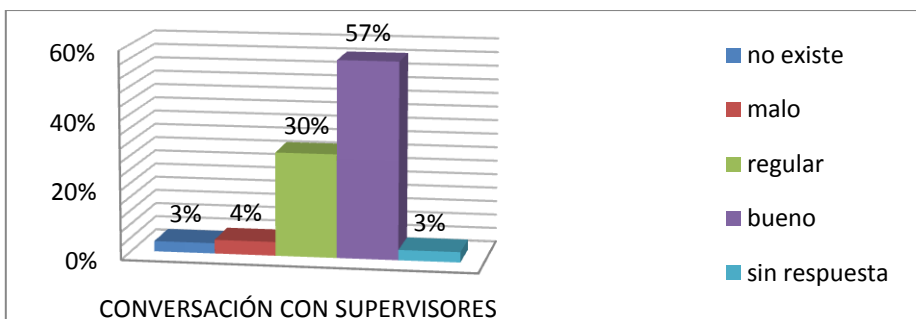
3% 1 no existe

4% 2 malo

30% 3 regular

57% 4 bueno

3% sin respuesta



#### 42. BUZÓN DE SUGERENCIAS

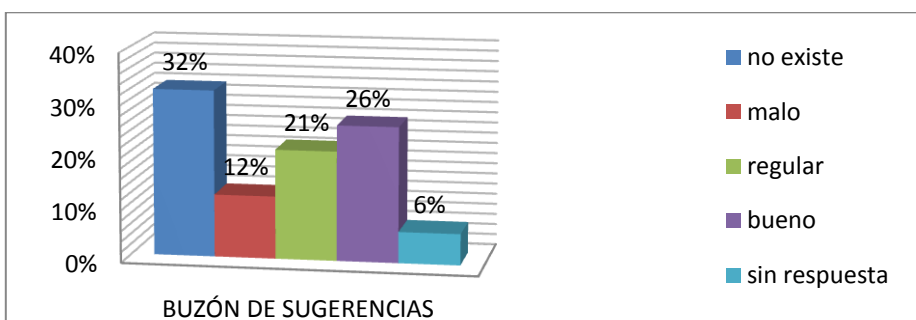
32% 1 no existe

12% 2 malo

21% 3 regular

26% 4 bueno

6% sin respuesta



#### 43. CÍRCULOS DE CALIDAD

20% 1 no existe

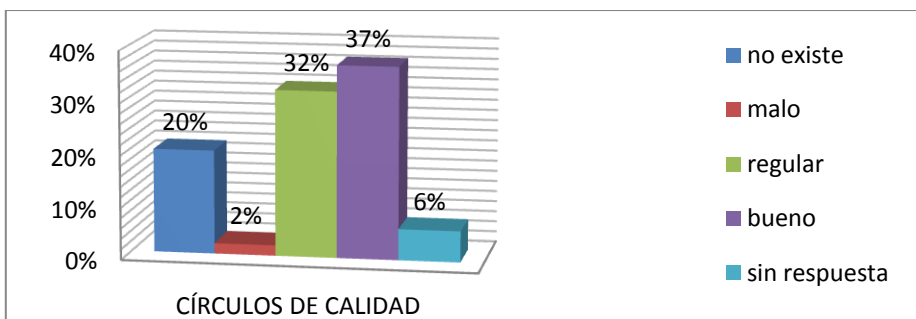
2% 2 malo

32% 3 regular

37% 4 bueno

6% sin respuesta





#### 44. COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADO

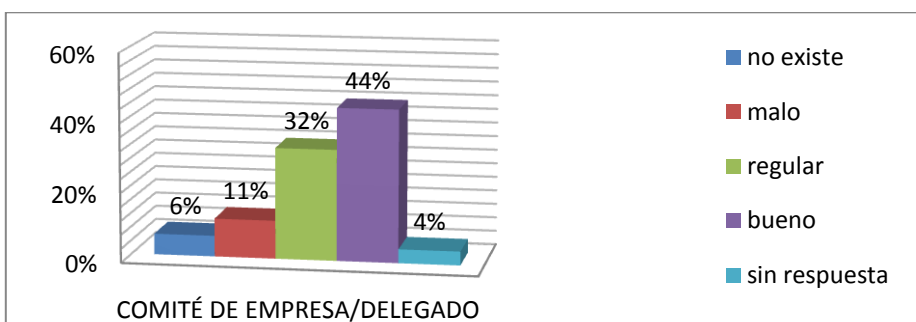
6% 1 no existe

11% 2 malo

32% 3 regular

44% 4 bueno

4% sin respuesta



#### 45. ASAMBLEAS Y REUNIONES

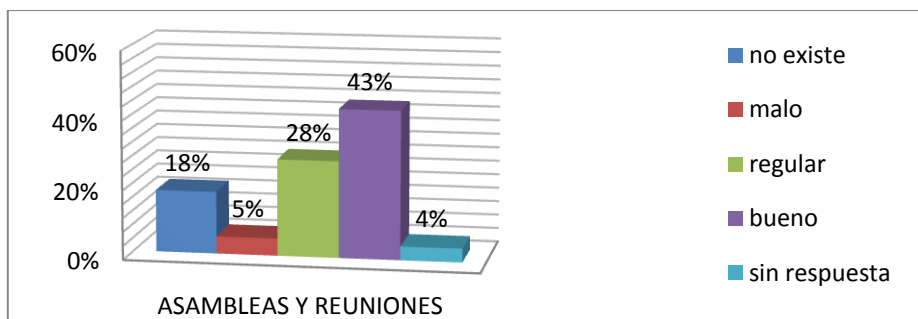
18% 1 no existe

5% 2 malo

28% 3 regular

43% 4 bueno

4% sin respuesta



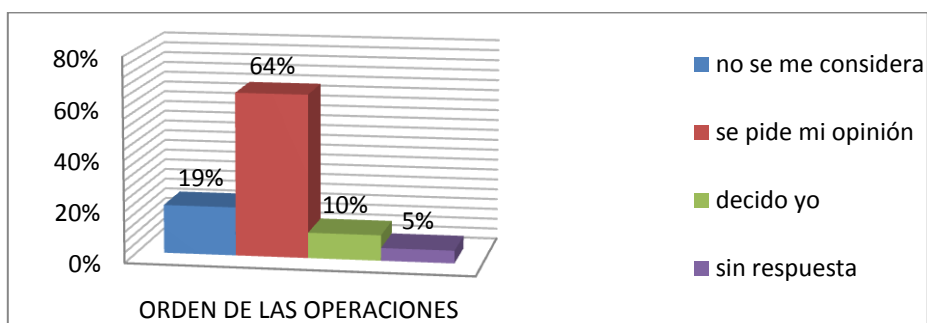
#### 46. ORDEN DE LAS OPERACIONES

19% 1 no se me considera

64% 2 se pide mi opinión

10% 3 decido yo

5% sin respuesta



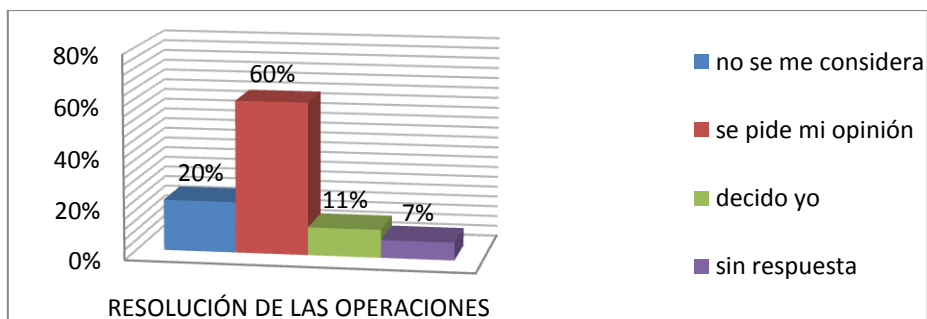
#### 47. RESOLUCIÓN DE LAS OPERACIONES

20% 1 no se me considera

60% 2 se pide mi opinión

11% 3 decido yo

7% sin respuesta



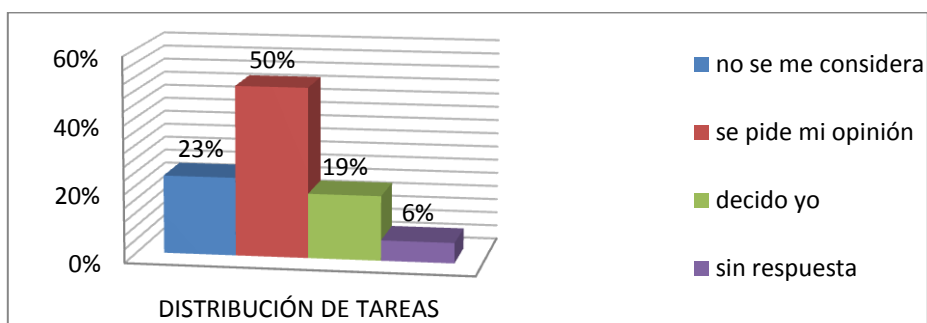
#### 48. DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

23% 1 no se me considera

50% 2 se pide mi opinión

19% 3 decido yo

6% sin respuesta



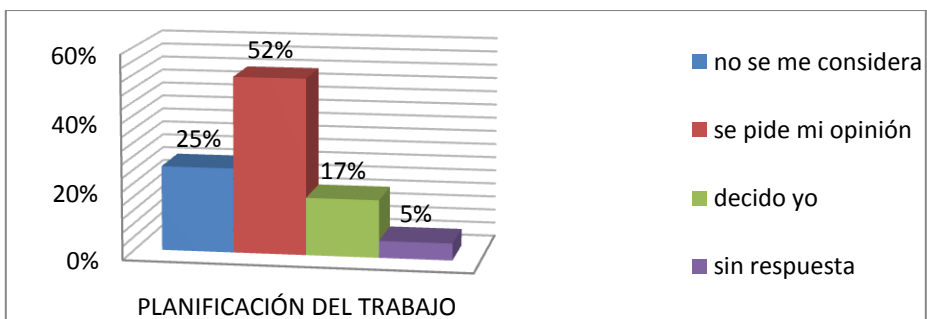
#### 49. PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

25% 1 no se me considera

52% 2 se pide mi opinión

17% 3 decido yo

5% sin respuesta



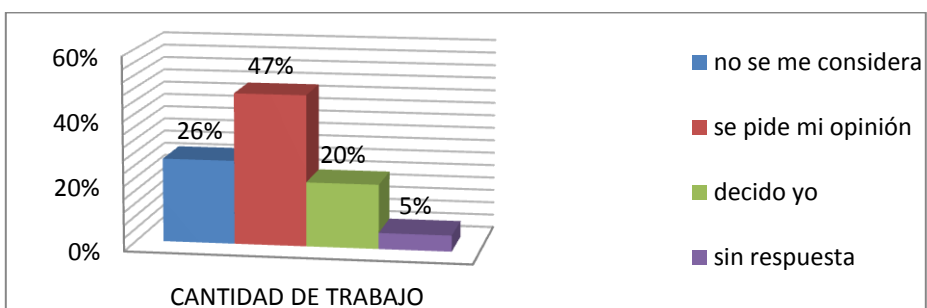
## 50. CANTIDAD DE TRABAJO

26% 1 no se me considera

47% 2 se pide mi opinión

20% 3 decido yo

5% sin respuesta



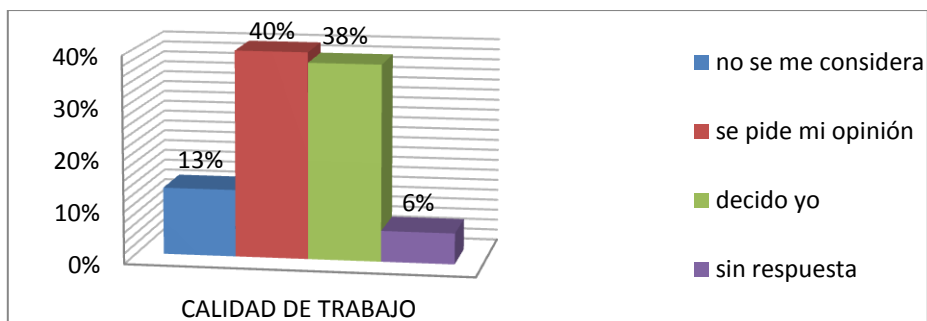
## 51. CALIDAD DE TRABAJO

13% 1 no se me considera

40% 2 se pide mi opinión

38% 3 decido yo

6% sin respuesta



## 52. LO QUE DEBES HACER

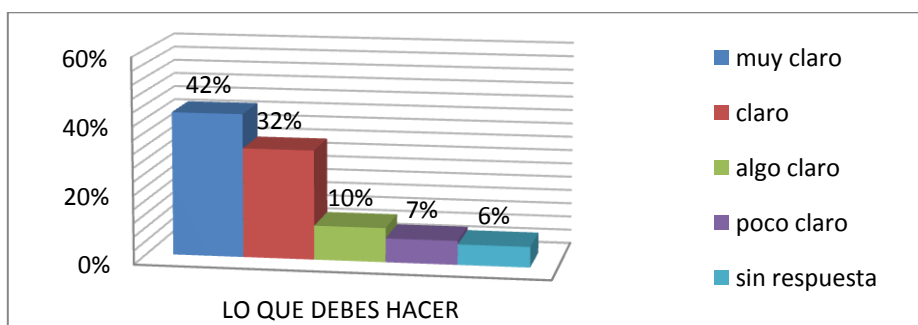
42% 1 muy claro

32% 2 claro

10% 3 algo claro

7% 4 poco claro

6% sin respuesta



## 53. CÓMO DEBES HACERLO

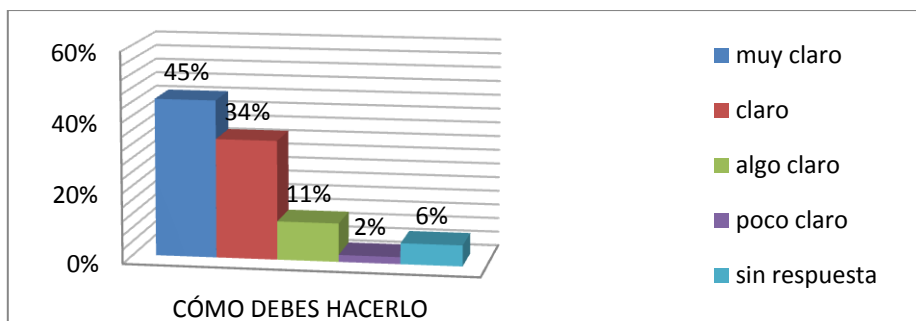
45% 1 muy claro

34% 2 claro

11% 3 algo claro

2% 4 poco claro

6% sin respuesta



#### 54. CANTIDAD QUE SE ESPERA

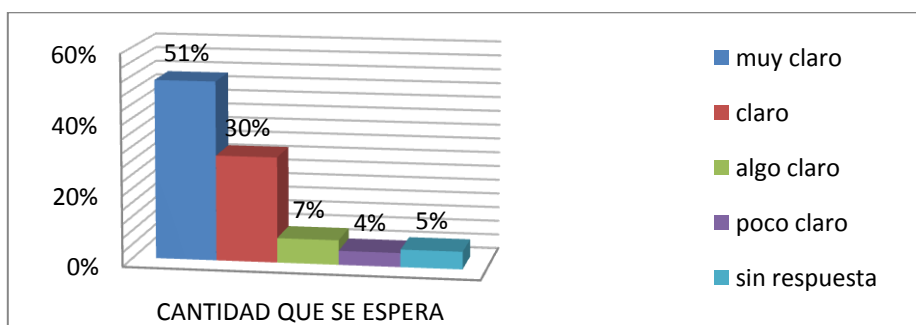
51% 1 muy claro

30% 2 claro

7% 3 algo claro

4% 4 poco claro

5% sin respuesta



#### 55. CALIDAD DEL PRODUCTO

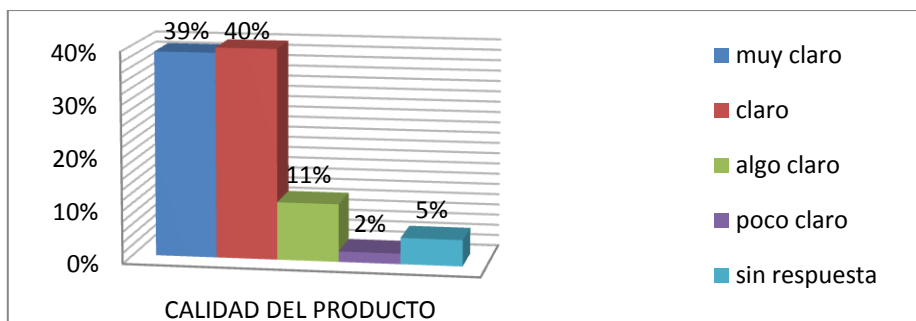
39% 1 muy claro

40% 2 claro

11% 3 algo claro

2% 4 poco claro

5% sin respuesta



## 56. TIEMPO ASIGNADO

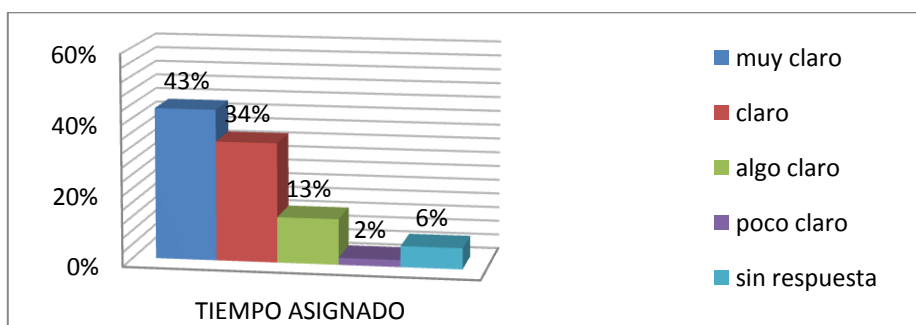
43% 1 muy claro

34% 2 claro

13% 3 algo claro

2% 4 poco claro

6% sin respuesta



## 57. INFORMACIÓN NECESARIA

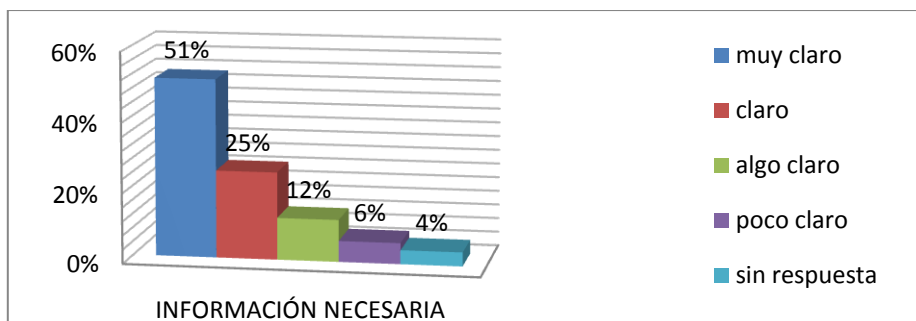
51% 1 muy claro

25% 2 claro

12% 3 algo claro

6% 4 poco claro

4% sin respuesta



## 58. MI RESPONSABILIDAD

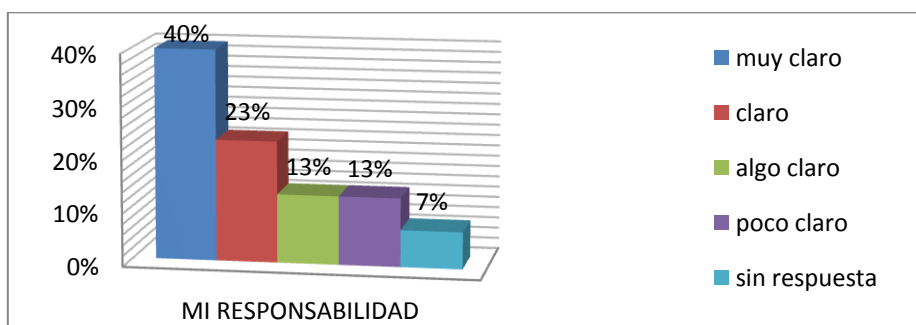
40% 1 muy claro

23% 2 claro

13% 3 algo claro

13% 4 poco claro

7% sin respuesta



## 59. FALTA DE RECURSOS

9% 1 frecuentemente

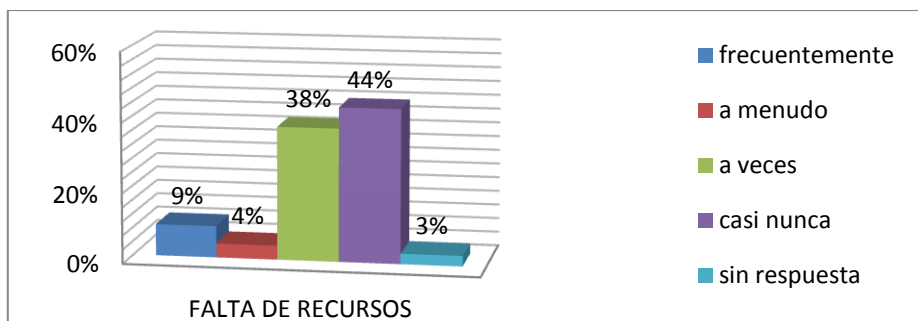
4% 2 a menudo

38% 3 a veces

44% 4 casi nunca

3% sin respuesta





## 60. SALTARSE LOS MÉTODOS

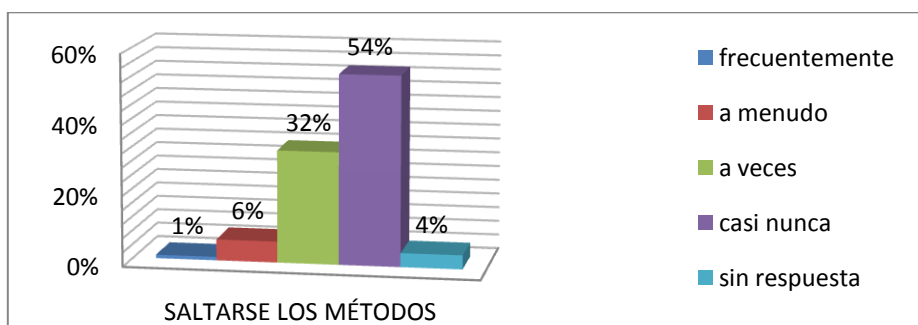
1% 1 frecuentemente

6% 2 a menudo

32% 3 a veces

54% 4 casi nunca

4% sin respuesta



## 61. INSTRUCCIONES INCOMPATIBLES

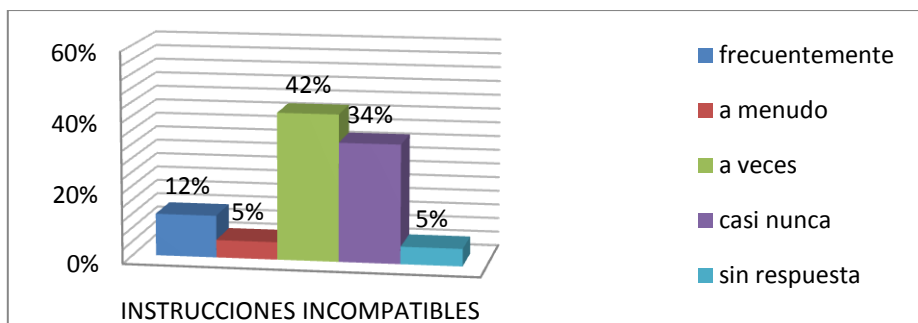
12% 1 frecuentemente

5% 2 a menudo

42% 3 a veces

34% 4 casi nunca

5% sin respuesta



## 62. COSAS EN DESACUERDO

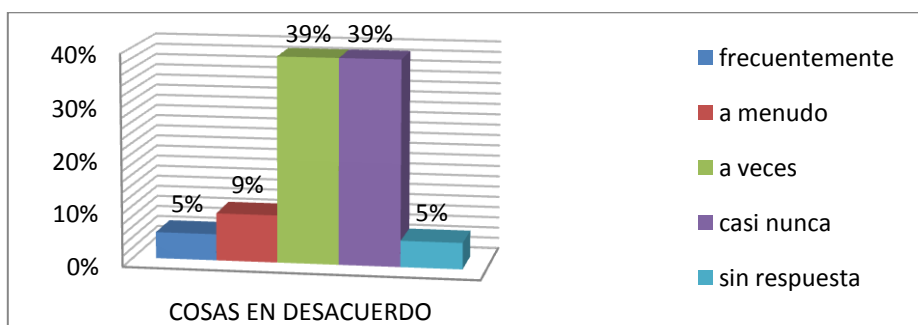
5% 1 frecuentemente

9% 2 a menudo

39% 3 a veces

39% 4 casi nunca

5% sin respuesta



## 63. PROMOCIÓN

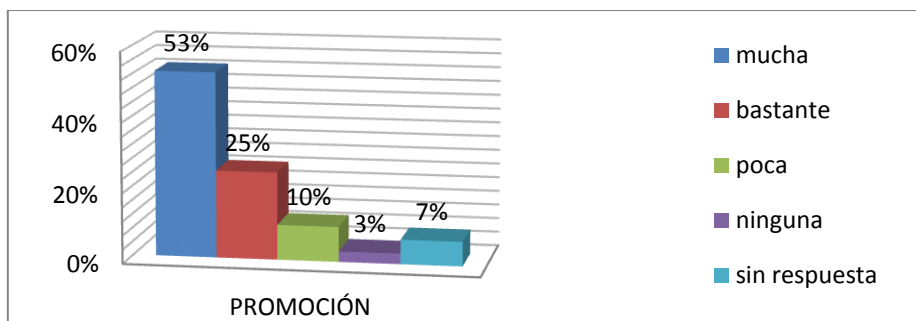
53% 1 mucha

25% 2 bastante

10% 3 poca

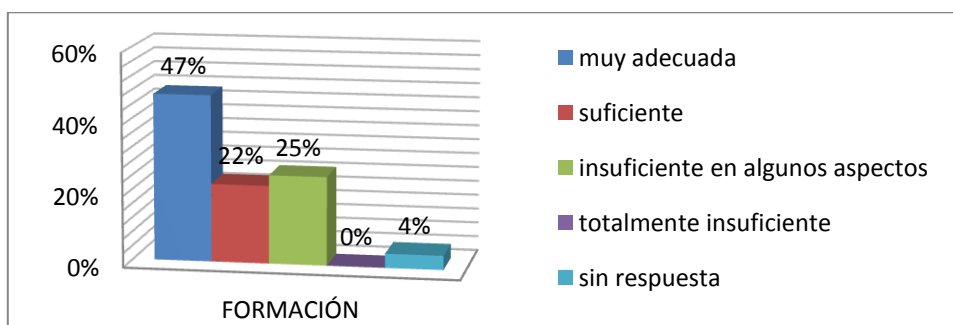
3% 4 ninguna

7% sin respuesta



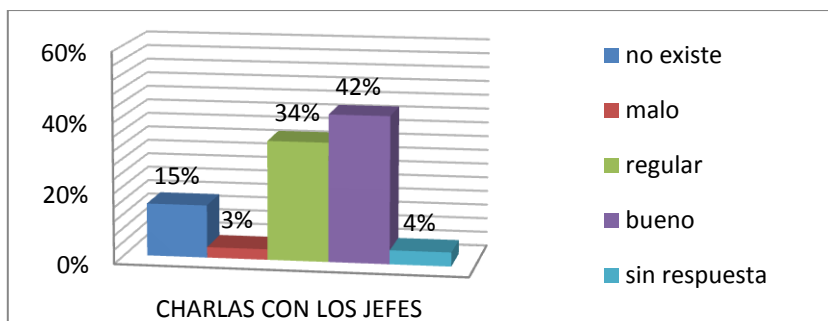
#### 64. FORMACIÓN

- 47% 1 muy adecuada
- 22% 2 suficiente
- 25% 3 insuficiente en algunos aspectos
- 0% 4 totalmente insuficiente
- 4% sin respuesta



#### 65. CHARLAS CON JEFES

- 15% 1 no existe
- 3% 2 malo
- 34% 3 regular
- 42% 4 bueno
- 4% sin respuesta



## 66. TABLONES DE ANUNCIOS

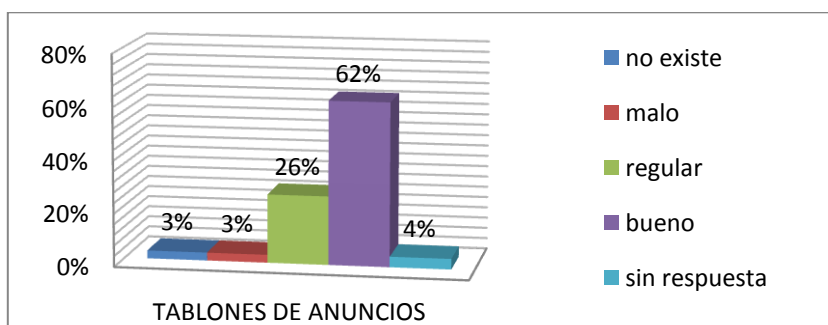
3% 1 no existe

3% 2 malo

26% 3 regular

62% 4 bueno

4% sin respuesta



## 67. ESCRITO A CADA TRABAJADOR

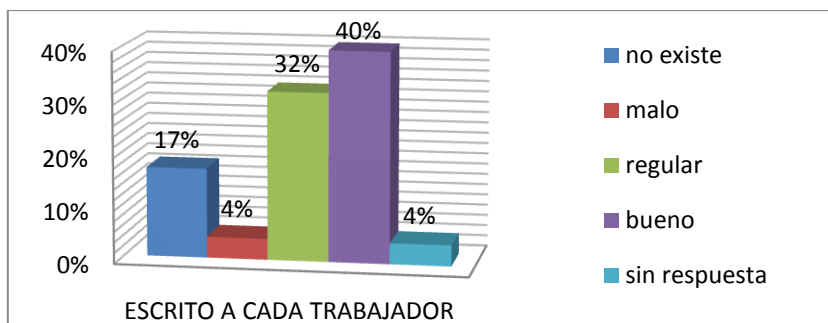
17% 1 no existe

4% 2 malo

32% 3 regular

40% 4 bueno

4% sin respuesta



## 68. INFORMACIÓN ORAL

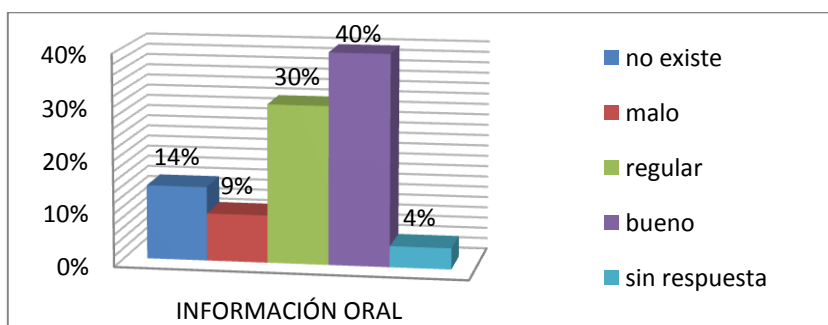
14% 1 no existe

9% 2 malo

30% 3 regular

40% 4 bueno

4% sin respuesta



## 69. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

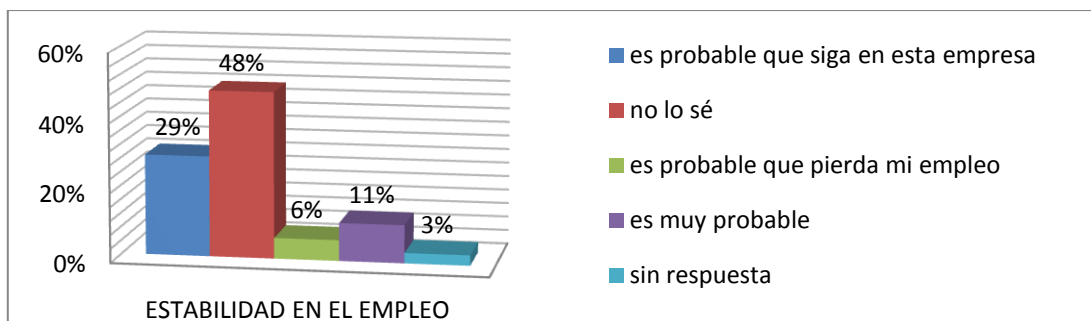
29% 1 es probable que siga en esta empresa

48% 2 no lo sé

6% 3 es probable que pierda mi empleo

11% 4 es muy probable

3% sin respuesta



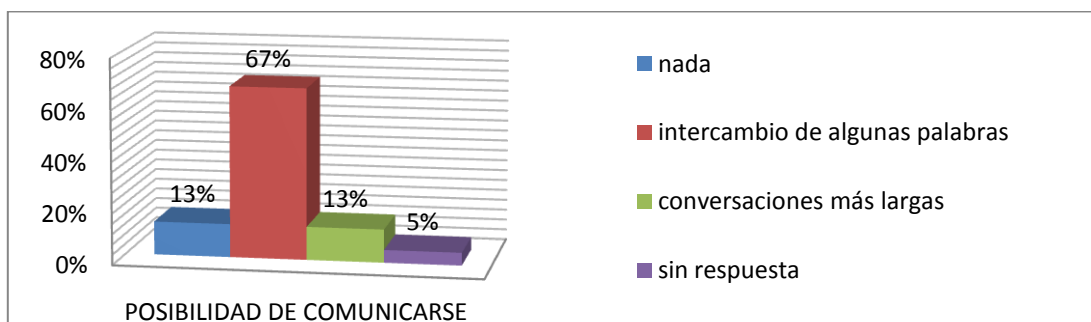
## 70. POSIBILIDAD DE COMUNICARSE

13% 1 nada

67% 2 intercambio de algunas palabras

13% 3 conversaciones más largas

5% sin respuesta



## 71. RELACIONES CON LOS JEFES

0% 1 no tengo jefes

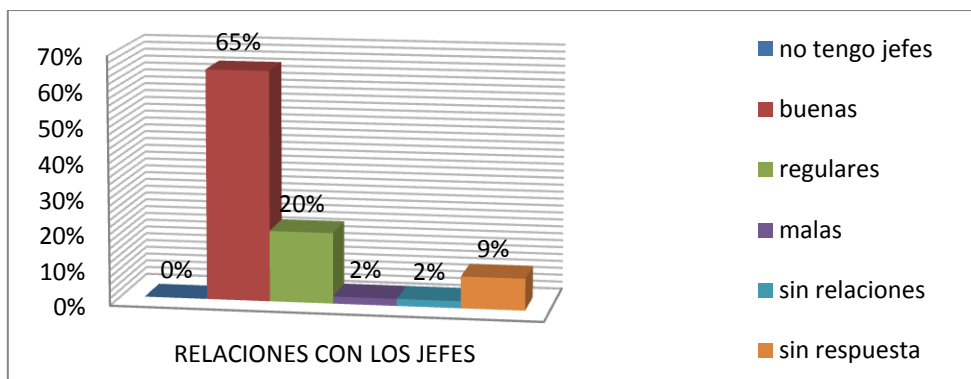
65% 2 buenas

20% 3 regulares

2% 4 malas

2% 5 sin relaciones

9% sin respuesta



## 72. RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS

2% 1 no tengo compañeros

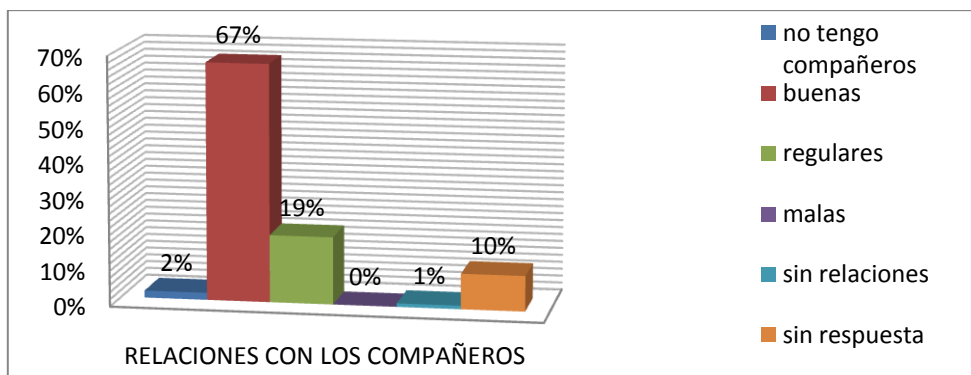
67% 2 buenas

19% 3 regulares

0% 4 malas

1% 5 sin relaciones

10% sin respuesta



## 73. RELACIONES CON LOS SUBORDINADOS

26% 1 no tengo subordinados

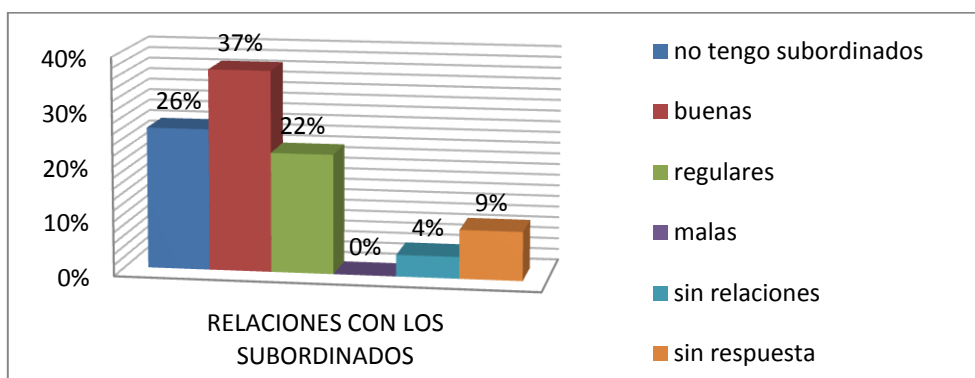
37% 2 buenas

22% 3 regulares

0% 4 malas

4% 5 sin relaciones

9% sin respuesta



#### 74. RELACIONES CON LOS CLIENTES O PÚBLICO

26% 1 no tengo clientes o público

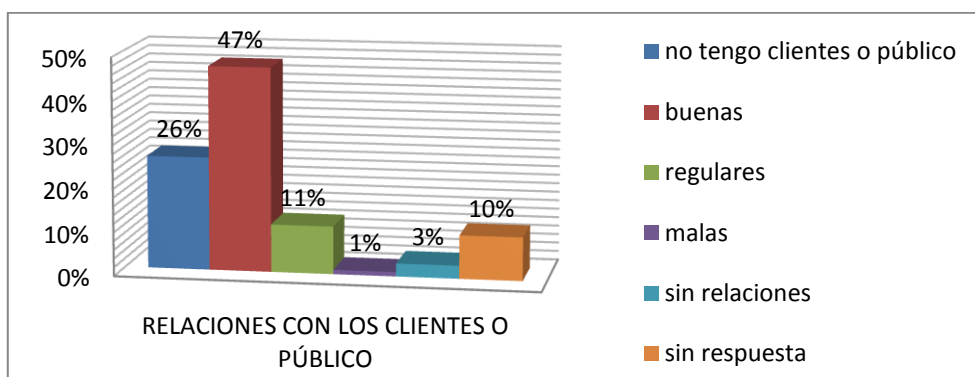
47% 2 buenas

11% 3 regulares

1% 4 malas

3% 5 sin relaciones

10% sin respuesta



#### 75. RELACIONES DE GRUPO



56% 1 relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas

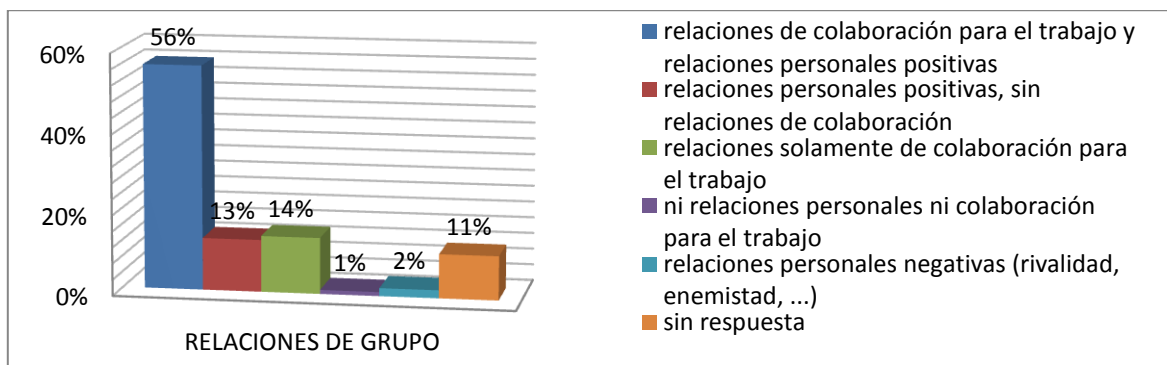
13% 2 relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración

14% 3 relaciones solamente de colaboración para el trabajo

1% 4 ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo

2% 5 relaciones personales negativas (rivalidad, enemistad, ...)

11% sin respuesta

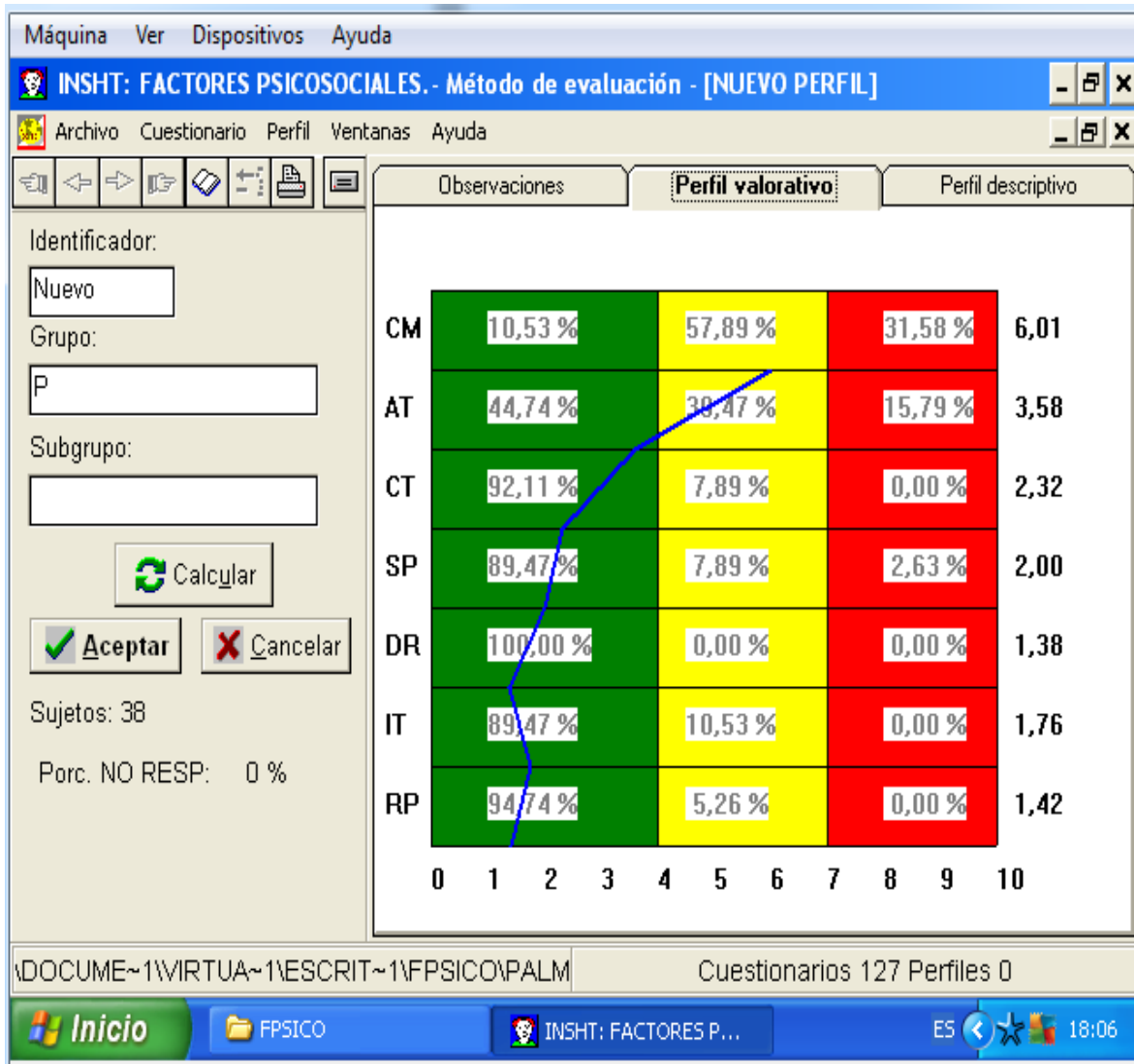


# PALMERAS DEL ECUADOR S.A.

## RESULTADOS VALORACIONES PSICOSOCIALES

### PLANTACION

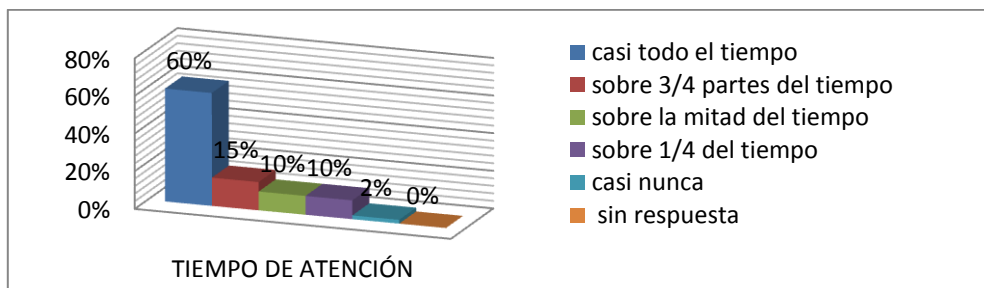
#### PERFIL VALORATIVO



## PERFIL DESCRIPTIVO

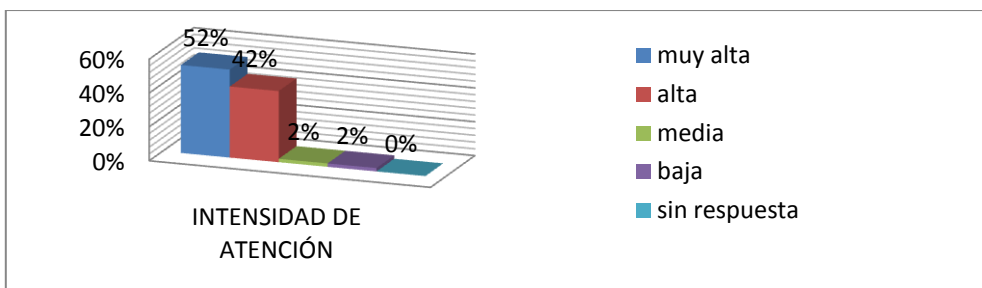
### 1. TIEMPO DE ATENCIÓN

60%	1	casi todo el tiempo
15%	2	sobre 3/4 partes del tiempo
10%	3	sobre la mitad del tiempo
10%	4	sobre 1/4 del tiempo
2%	5	casi nunca
0%		sin respuesta



### 2. INTENSIDAD DE ATENCIÓN

52%	1	muy alta
42%	2	alta
2%	3	media
2%	4	baja
0%		sin respuesta



### 3. TIEMPO ASIGNADO A LA TAREA

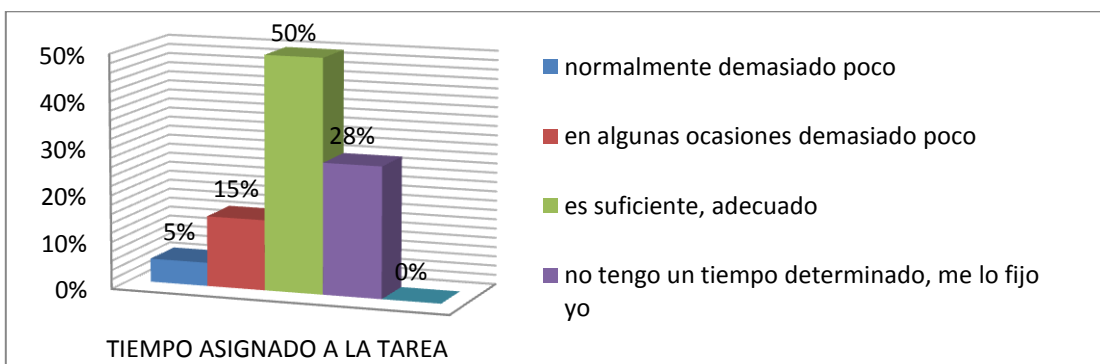
5% 1 normalmente demasiado poco

15% 2 en algunas ocasiones demasiado poco

50% 3 es suficiente, adecuado

28% 4 no tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo

0% sin respuesta



### 4. RECUPERACIÓN DE RETRASOS

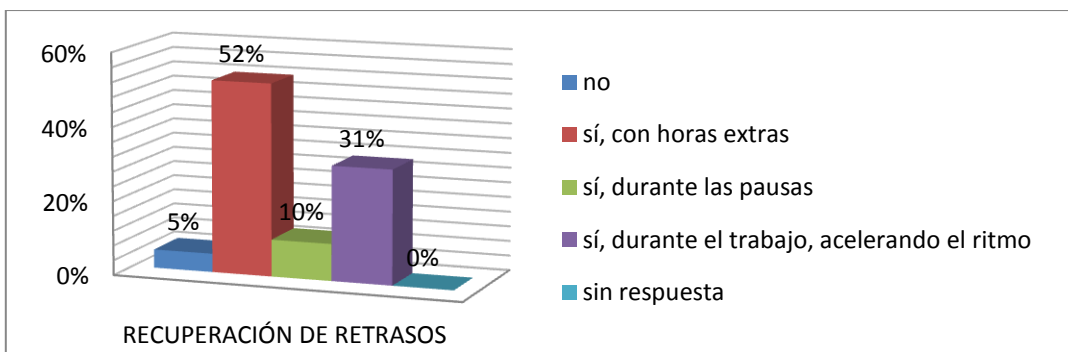
5% 1 no

52% 2 sí, con horas extras

10% 3 sí, durante las pausas

31% 4 sí, durante el trabajo, acelerando el ritmo

0% sin respuesta



## 5. TIEMPO DE TRABAJO CON RAPIDEZ

44% 1 casi todo el tiempo

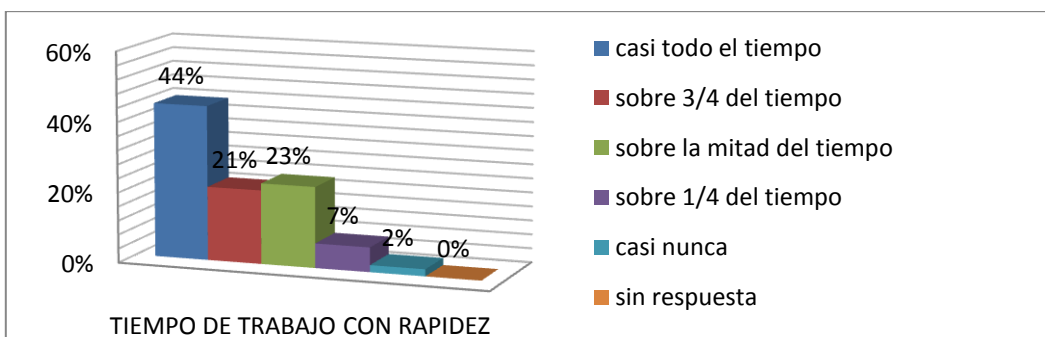
21% 2 sobre 3/4 del tiempo

23% 3 sobre la mitad del tiempo

7% 4 sobre 1/4 del tiempo

2% 5 casi nunca

0% sin respuesta



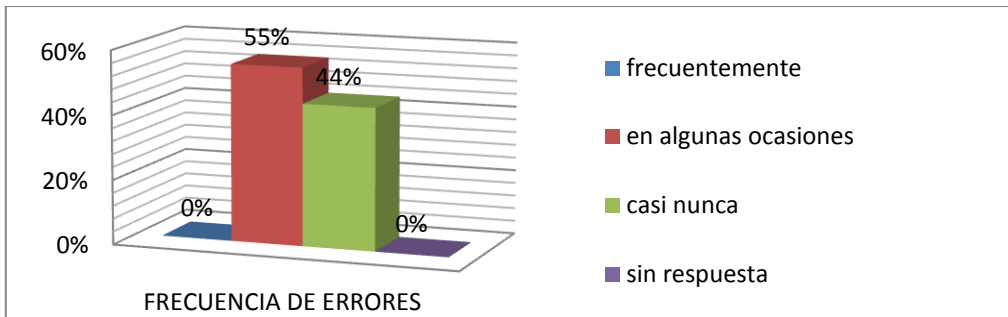
## 6. FRECUENCIA DE ERRORES

0% 1 frecuentemente

55% 2 en algunas ocasiones

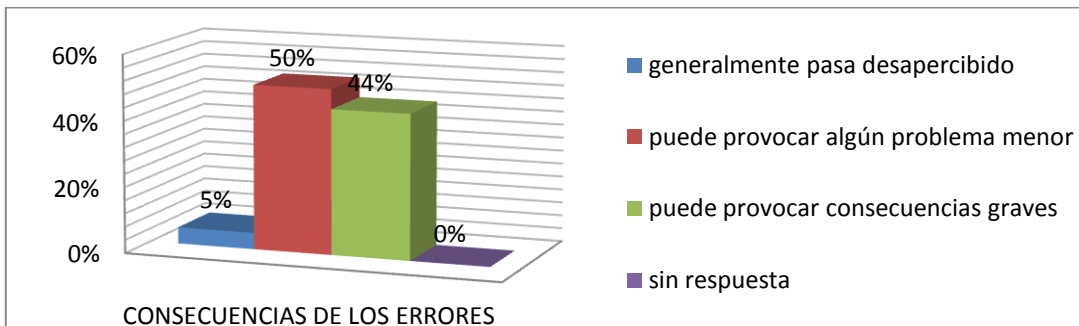
44% 3 casi nunca

0% sin respuesta



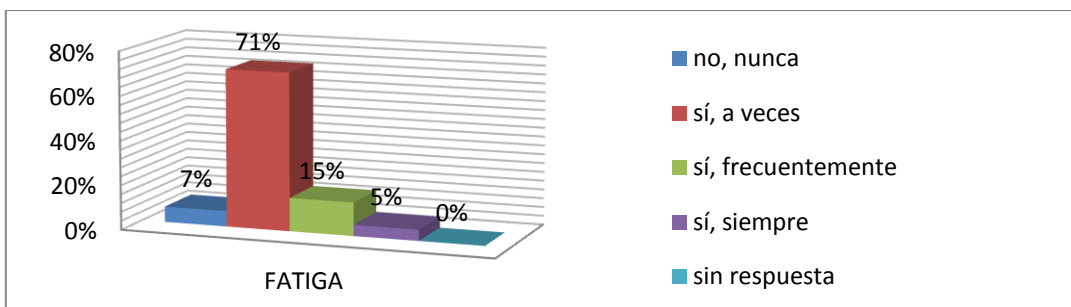
## 7. CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES

- 5% 1 generalmente pasa desapercibido
- 50% 2 puede provocar algún problema menor
- 44% 3 puede provocar consecuencias graves
- 0% sin respuesta



## 8. FATIGA

- 7% 1 no, nunca
- 71% 2 sí, a veces
- 15% 3 sí, frecuentemente
- 5% 4 sí, siempre
- 0% sin respuesta



## 9. CANTIDAD DE INFORMACIÓN

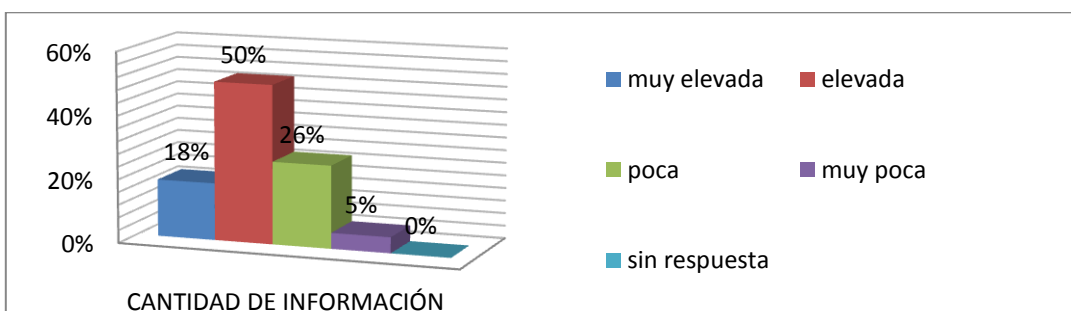
18% 1 muy elevada

50% 2 elevada

26% 3 poca

5% 4 muy poca

0% sin respuesta



## 10. COMPLEJIDAD DE LA INFORMACIÓN

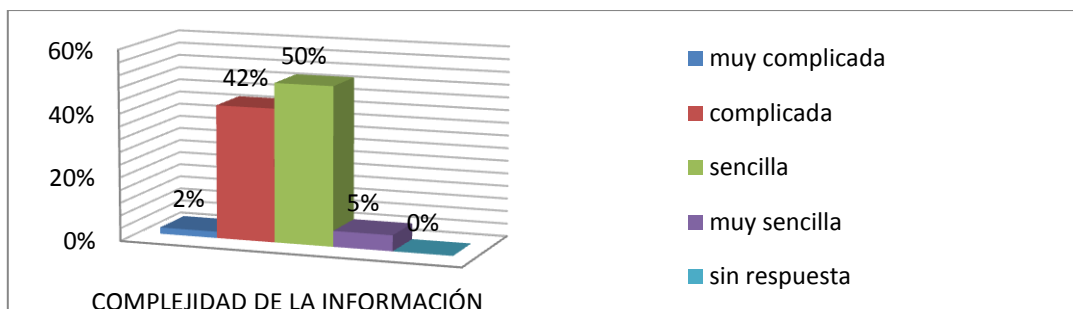
2% 1 muy complicada

42% 2 complicada

50% 3 sencilla

5% 4 muy sencilla

0% sin respuesta



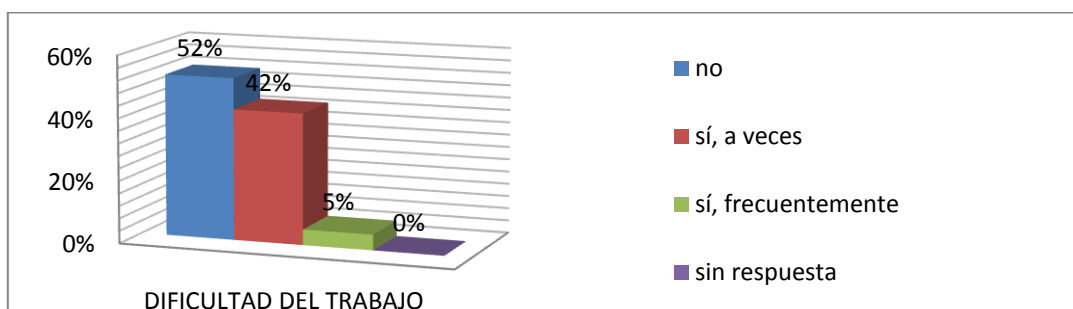
## 11. DIFICULTAD DEL TRABAJO

52% 1 no

42% 2 sí, a veces

5% 3 sí, frecuentemente

0% sin respuesta



## 12. ABANDONAR MOMENTÁNEAMENTE EL TRABAJO

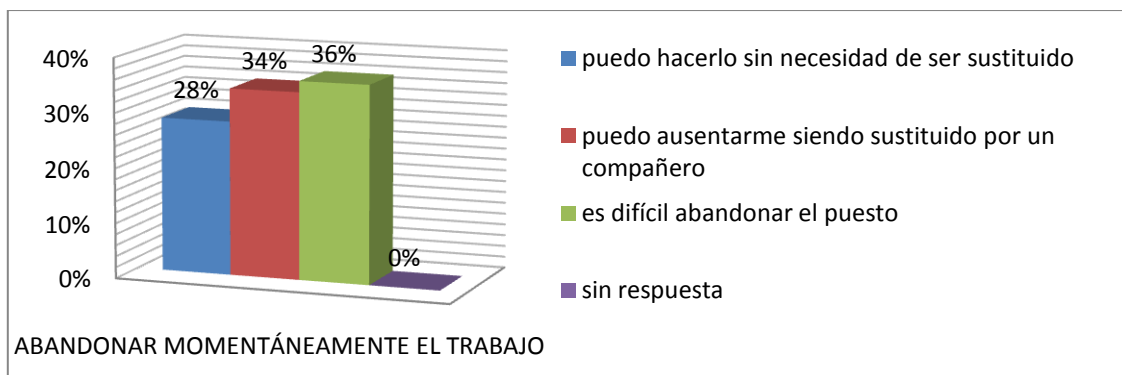
28% 1 puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido

34% 2 puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero

36% 3 es difícil abandonar el puesto

0% sin respuesta





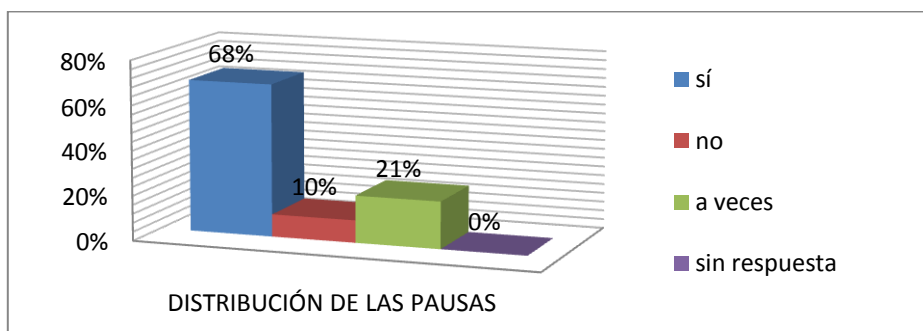
### 13. DISTRIBUCIÓN DE LAS PAUSAS

68% 1 sí

10% 2 no

21% 3 a veces

0% sin respuesta



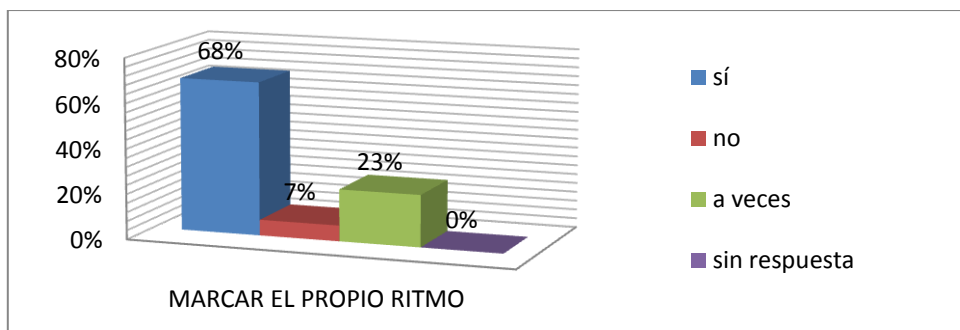
### 14. MARCAR EL PROPIO RITMO

68% 1 sí

7% 2 no

23% 3 a veces

0% sin respuesta



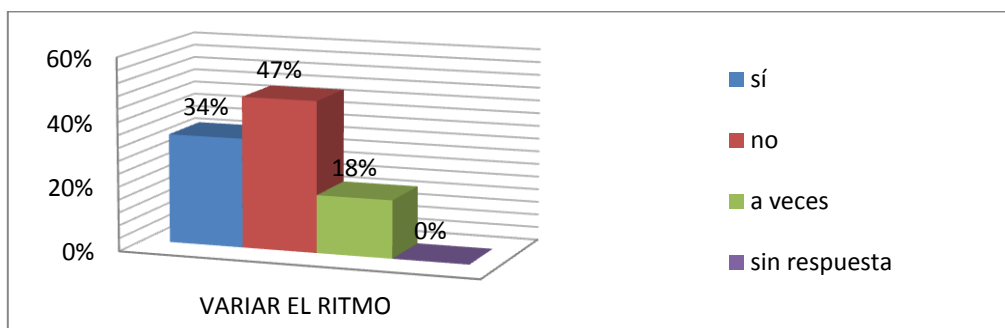
## 15. VARIAR EL RITMO

34% 1 sí

47% 2 no

18% 3 a veces

0% sin respuesta



## 16. APRENDER COSAS NUEVAS

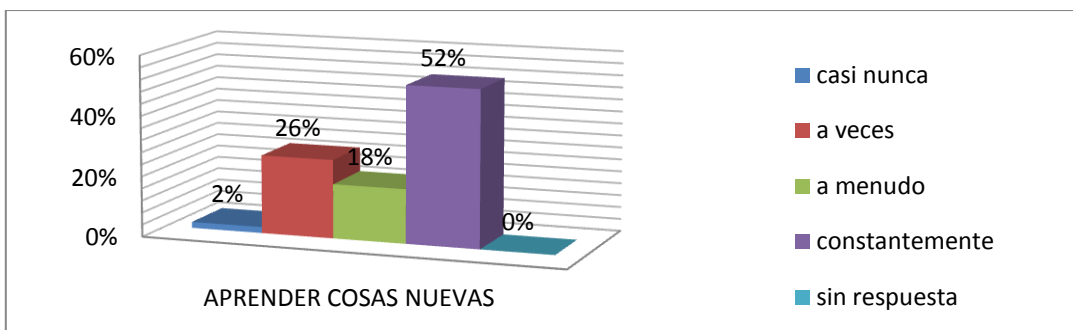
2% 1 casi nunca

26% 2 a veces

18% 3 a menudo

52% 4 constantemente

0% sin respuesta



## 17. ADAPTARSE A NUEVAS SITUACIONES

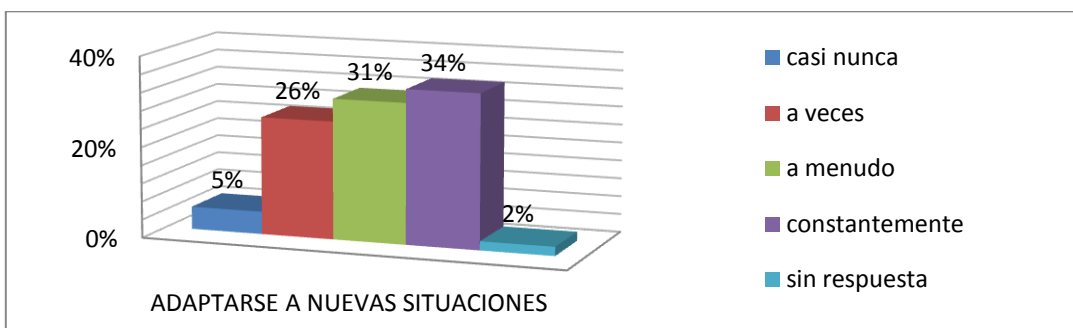
5% 1 casi nunca

26% 2 a veces

31% 3 a menudo

34% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 18. ORGANIZAR Y PLANIFICAR EL TRABAJO

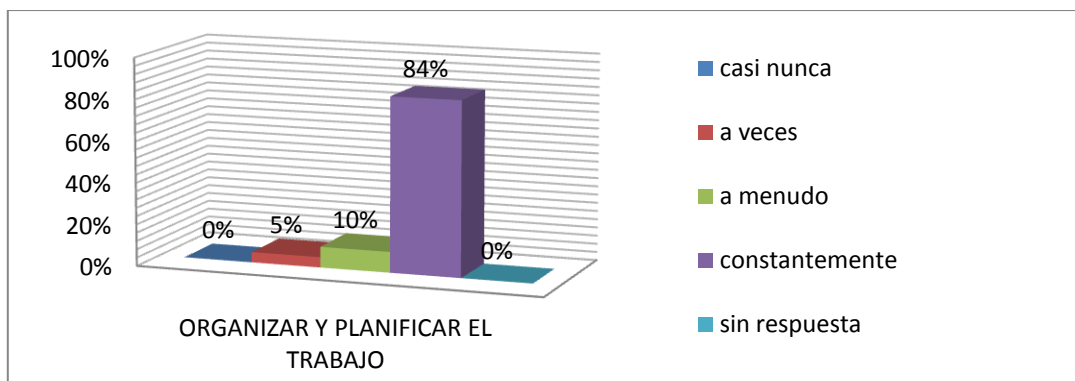
0% 1 casi nunca

5% 2 a veces

10% 3 a menudo

84% 4 constantemente

0% sin respuesta



## 19. TENER INICIATIVA

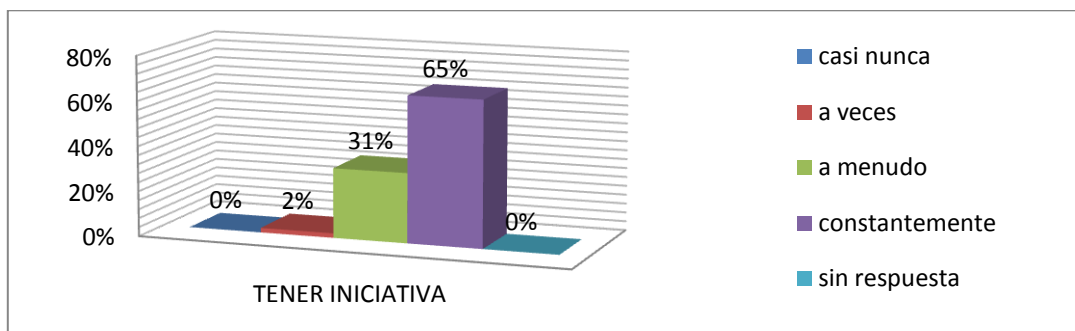
0% 1 casi nunca

2% 2 a veces

31% 3 a menudo

65% 4 constantemente

0% sin respuesta



## 20. TRANSMITIR INFORMACIÓN

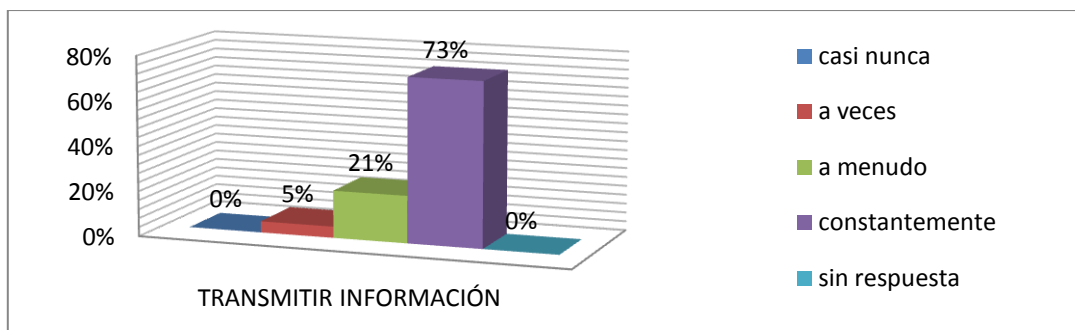
0% 1 casi nunca

5% 2 a veces

21% 3 a menudo

73% 4 constantemente

0% sin respuesta



## 21. TRABAJAR CON OTRAS PERSONAS

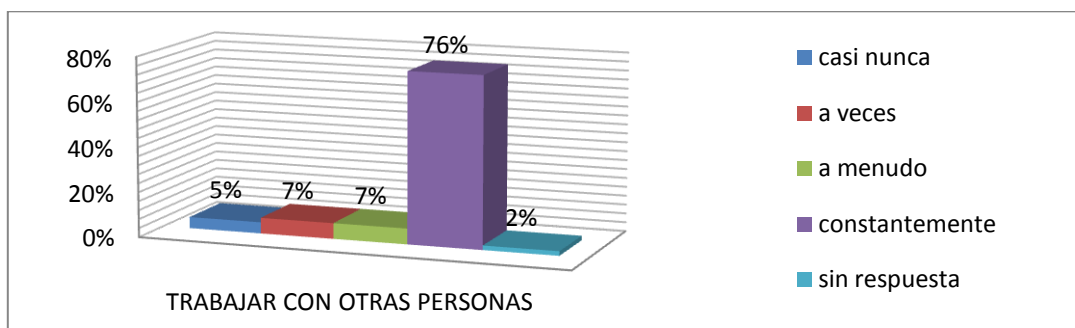
5% 1 casi nunca

7% 2 a veces

7% 3 a menudo

76% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 22. TENER BUENA MEMORIA

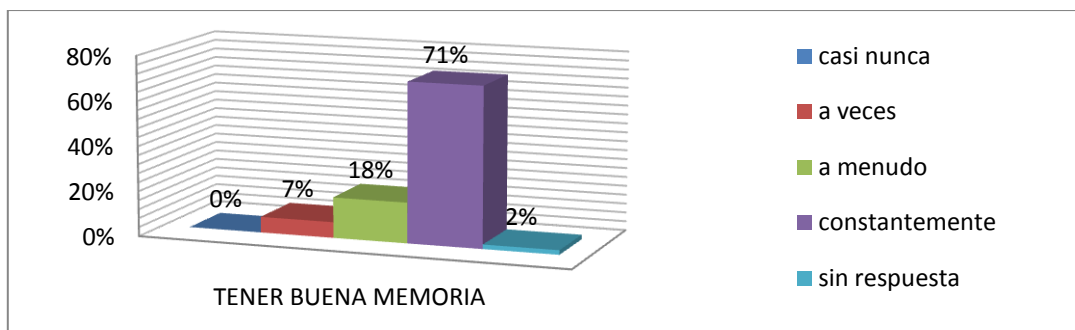
0% 1 casi nunca

7% 2 a veces

18% 3 a menudo

71% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 23. HABILIDAD MANUAL

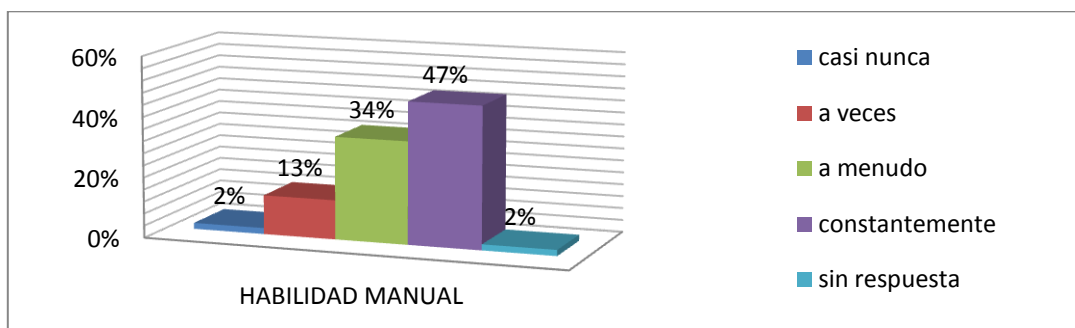
2% 1 casi nunca

13% 2 a veces

34% 3 a menudo

47% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 24. CONCENTRACIÓN

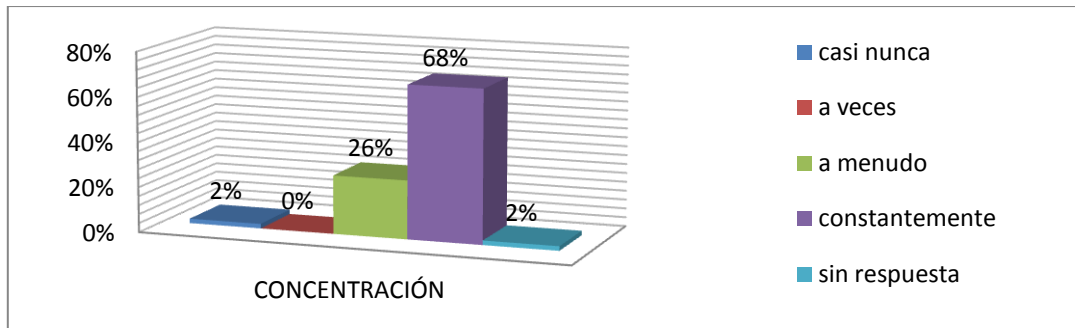
2% 1 casi nunca

0% 2 a veces

26% 3 a menudo

68% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 25. PRECISIÓN

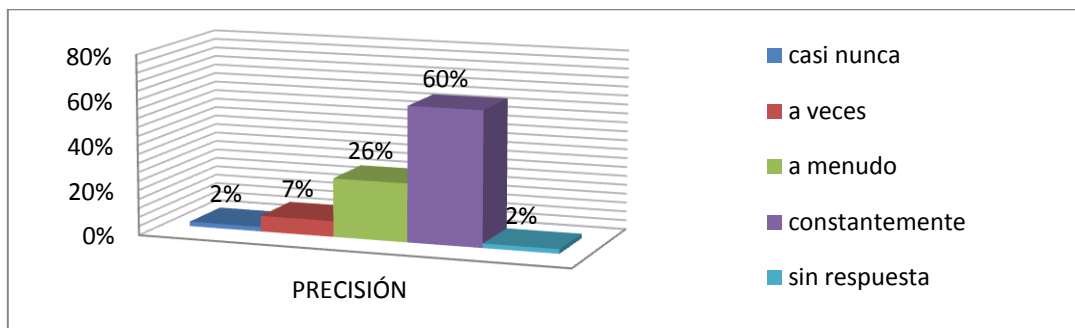
2% 1 casi nunca

7% 2 a veces

26% 3 a menudo

60% 4 constantemente

2% sin respuesta



## 26. REPETITIVIDAD

31% 1 casi todo el tiempo

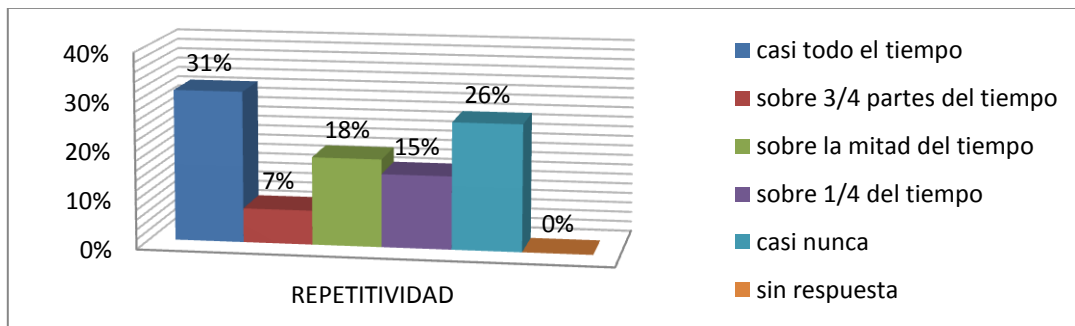
7% 2 sobre 3/4 partes del tiempo

18% 3 sobre la mitad del tiempo

15% 4 sobre 1/4 del tiempo

26% 5 casi nunca

0% sin respuesta



## 27. IMPORTANCIA DEL TRABAJO

0% 1 no lo sé

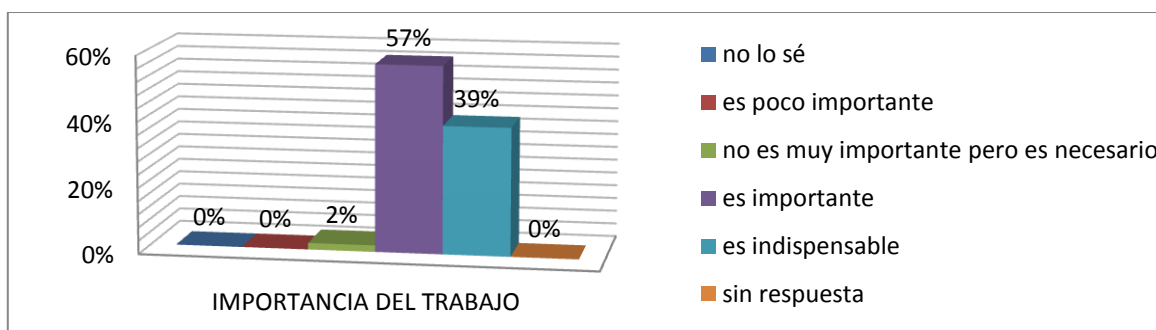
0% 2 es poco importante

2% 3 no es muy importante pero es necesario

57% 4 es importante

39% 5 es indispensable

0% sin respuesta



## 28. VARIEDAD DEL TRABAJO

2% 1 realizas poca variedad de tareas y sin relación entre ellas

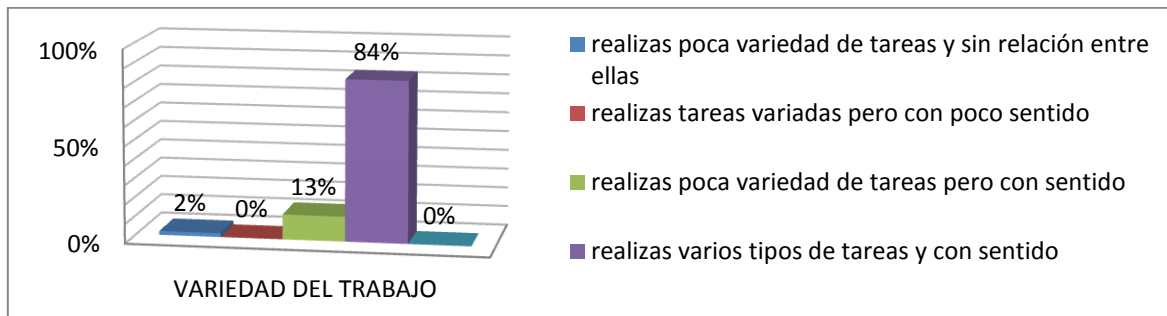
0% 2 realizas tareas variadas pero con poco sentido

13% 3 realizas poca variedad de tareas pero con sentido



84% 4 realizas varios tipos de tareas y con sentido

0% sin respuesta



## 29. TRABAJO RUTINARIO

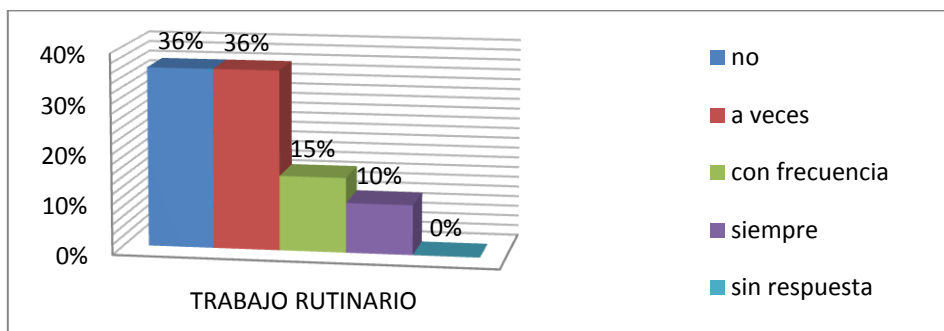
36% 1 no

36% 2 a veces

15% 3 con frecuencia

10% 4 siempre

0% sin respuesta



## 30. MOTIVACIÓN DEL TRABAJO

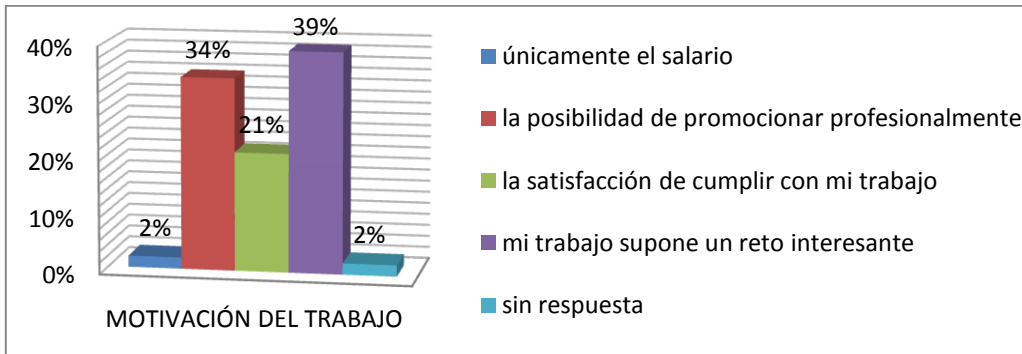
2% 1 únicamente el salario

34% 2 la posibilidad de promocionar profesionalmente

21% 3 la satisfacción de cumplir con mi trabajo

39% 4 mi trabajo supone un reto interesante

2% sin respuesta



### 31. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/SUPERIORES

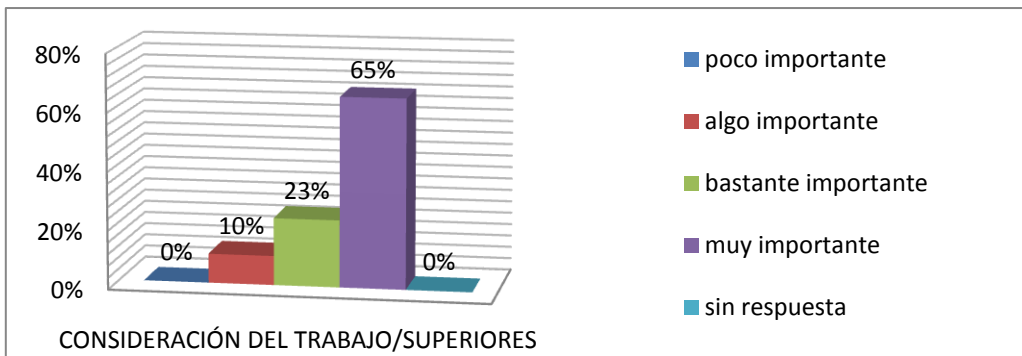
0% 1 poco importante

10% 2 algo importante

23% 3 bastante importante

65% 4 muy importante

0% sin respuesta



### 32. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/COMPAÑEROS

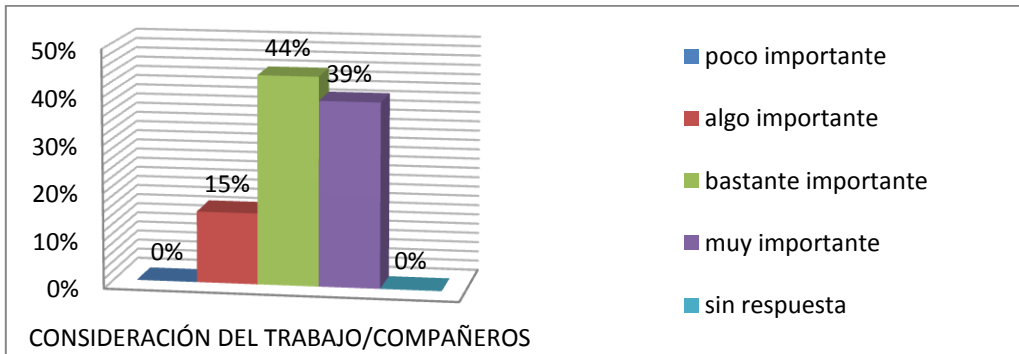
0% 1 poco importante

15% 2 algo importante

44% 3 bastante importante

39% 4 muy importante

0% sin respuesta



### 33. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/PÚBLICO-CLIENTES

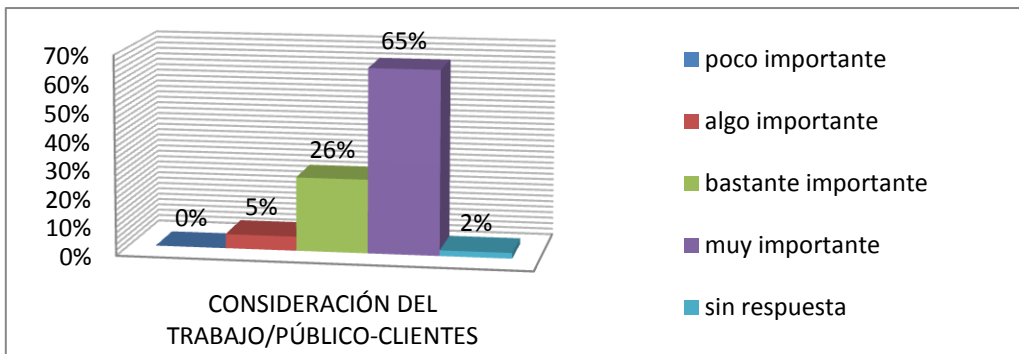
0% 1 poco importante

5% 2 algo importante

26% 3 bastante importante

65% 4 muy importante

2% sin respuesta



### 34. CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO/FAMILIA-AMISTADES

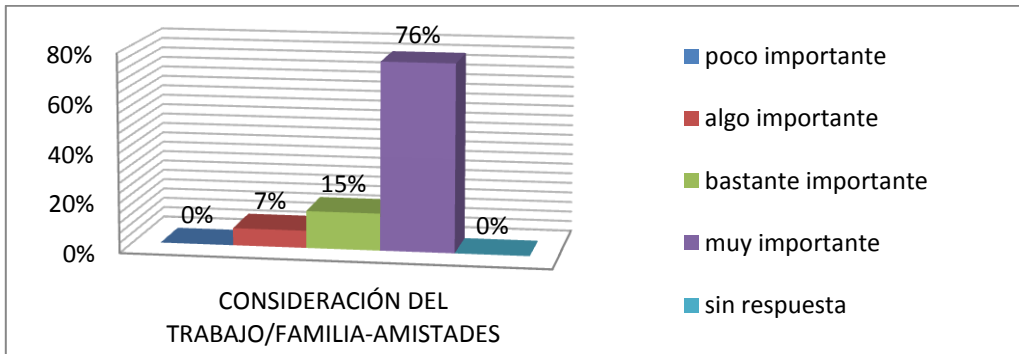
0% 1 poco importante

7% 2 algo importante

15% 3 bastante importante

76% 4 muy importante

0% sin respuesta



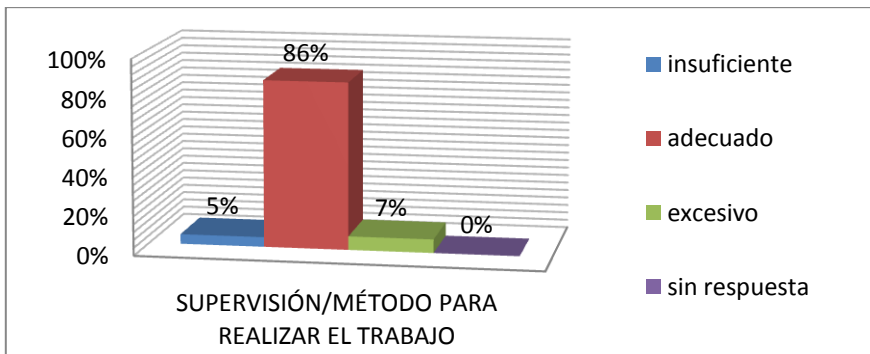
### 35. SUPERVISIÓN/MÉTODO PARA REALIZAR EL TRABAJO

5% 1 insuficiente

86% 2 adecuado

7% 3 excesivo

0% sin respuesta



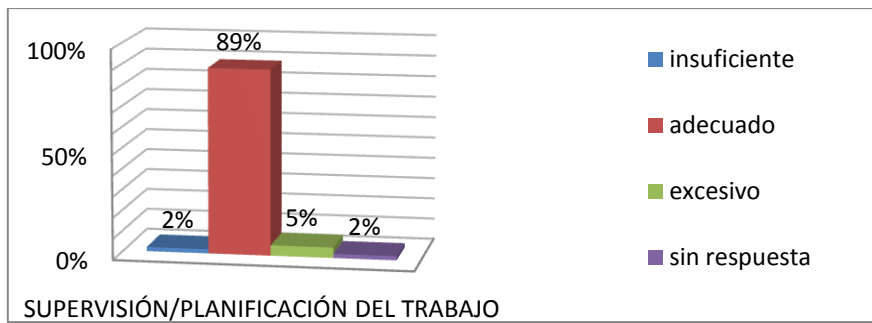
### 36. SUPERVISIÓN/PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

2% 1 insuficiente

89% 2 adecuado

5% 3 excesivo

2% sin respuesta



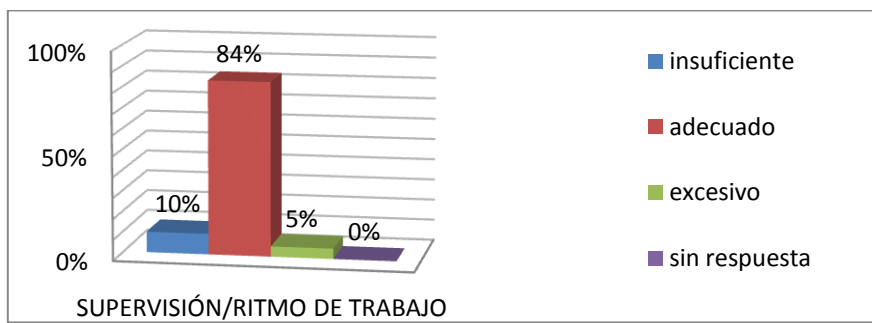
### 37. SUPERVISIÓN/RITMO DE TRABAJO

10% 1 insuficiente

84% 2 adecuado

5% 3 excesivo

0% sin respuesta



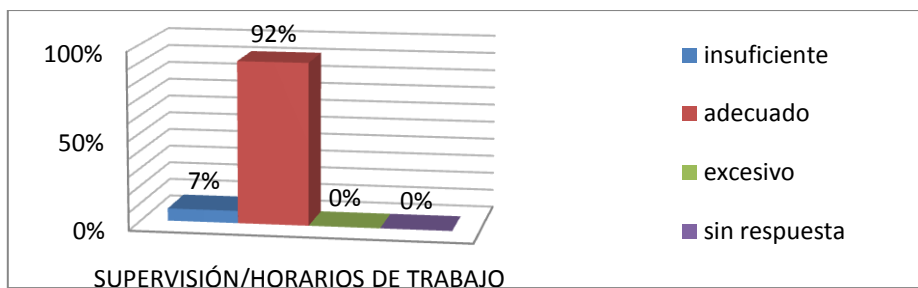
### 38. SUPERVISIÓN/HORARIOS DE TRABAJO

7% 1 insuficiente

92% 2 adecuado

0% 3 excesivo

0% sin respuesta



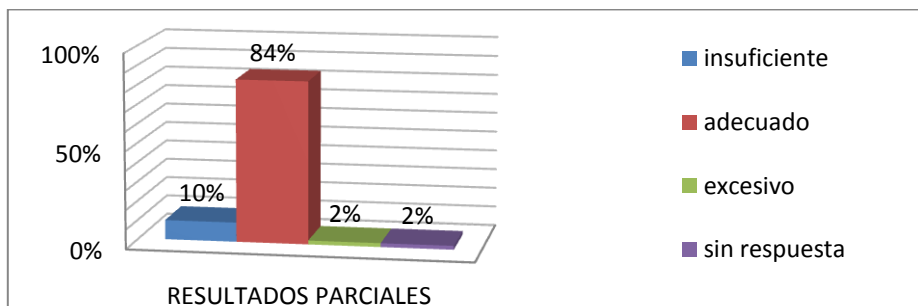
### 39. RESULTADOS PARCIALES

10% 1 insuficiente

84% 2 adecuado

2% 3 excesivo

2% sin respuesta



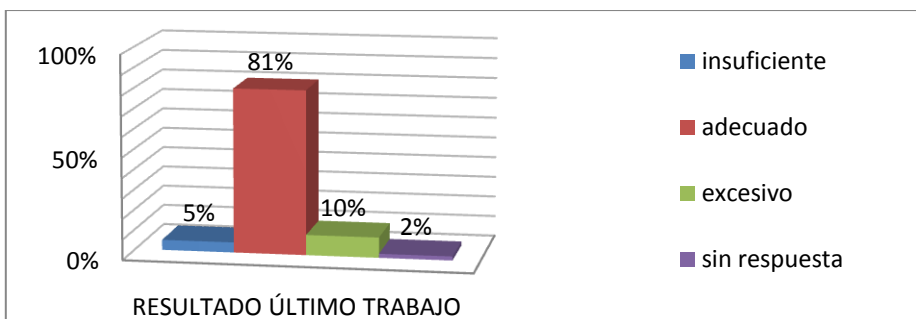
### 40. RESULTADO ÚLTIMO TRABAJO

5% 1 insuficiente

81% 2 adecuado

10% 3 excesivo

2% sin respuesta



#### 41. CONVERSACIÓN CON SUPERIORES

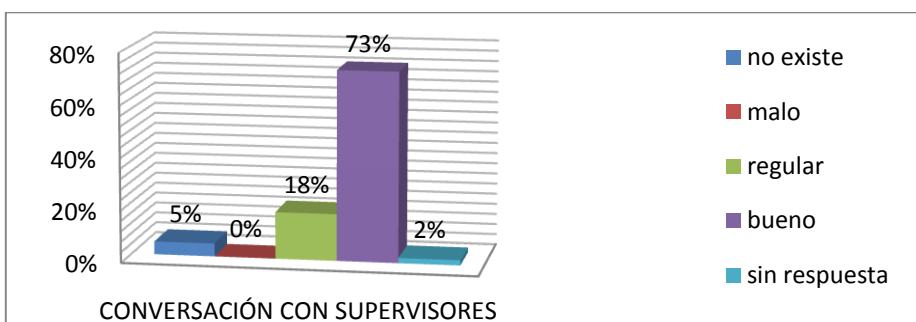
5% 1 no existe

0% 2 malo

18% 3 regular

73% 4 bueno

2% sin respuesta



#### 42. BUZÓN DE SUGERENCIAS

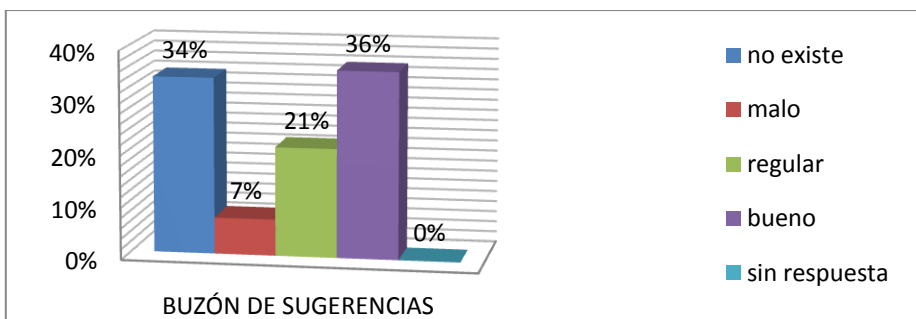
34% 1 no existe

7% 2 malo

21% 3 regular

36% 4 bueno

0% sin respuesta



#### 43. CÍRCULOS DE CALIDAD

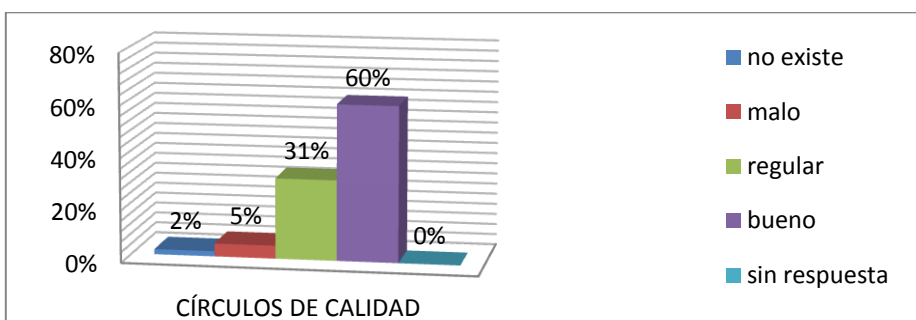
2% 1 no existe

5% 2 malo

31% 3 regular

60% 4 bueno

0% sin respuesta



#### 44. COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADO

7% 1 no existe

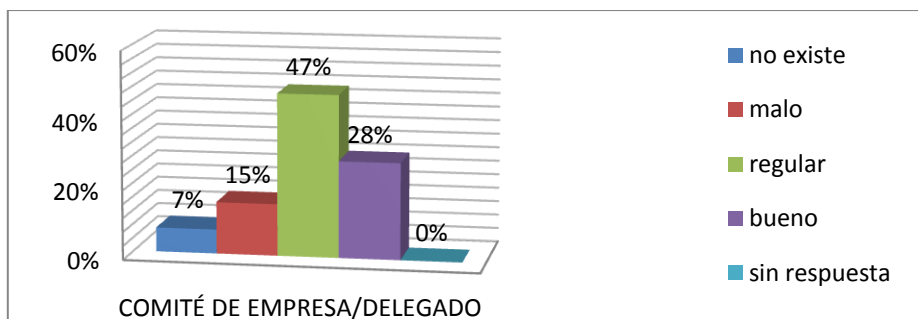
15% 2 malo

47% 3 regular

28% 4 bueno

0% sin respuesta





#### 45. ASAMBLEAS Y REUNIONES

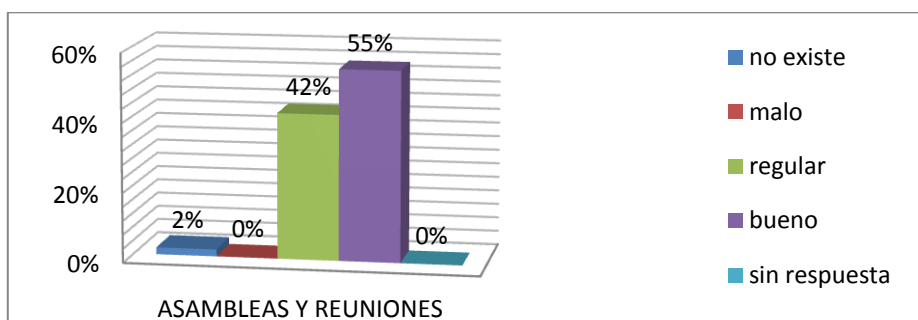
2% 1 no existe

0% 2 malo

42% 3 regular

55% 4 bueno

0% sin respuesta



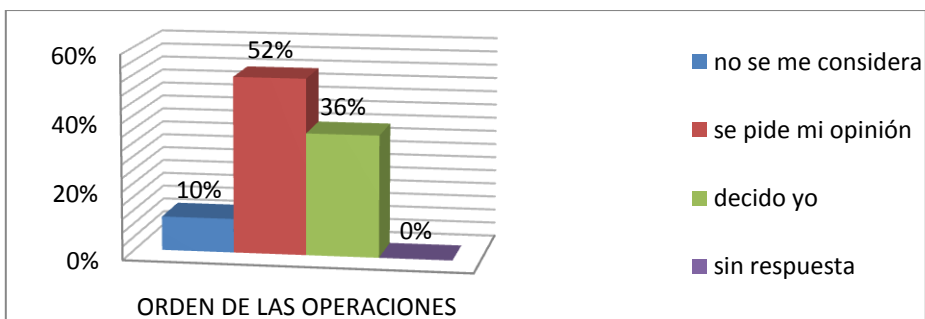
#### 46. ORDEN DE LAS OPERACIONES

10% 1 no se me considera

52% 2 se pide mi opinión

36% 3 decido yo

0% sin respuesta



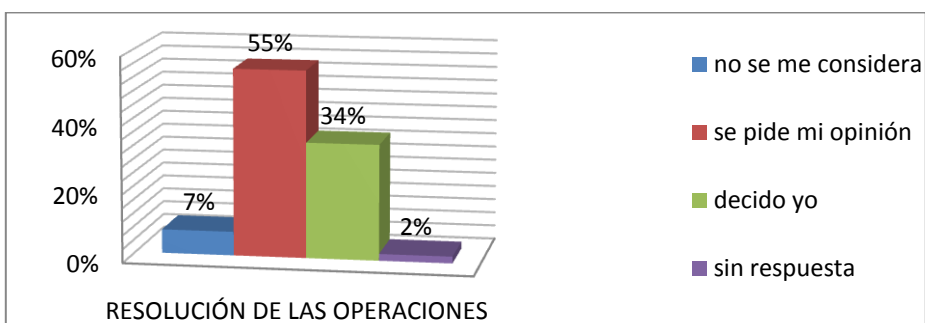
#### 47. RESOLUCIÓN DE LAS OPERACIONES

7% 1 no se me considera

55% 2 se pide mi opinión

34% 3 decido yo

2% sin respuesta



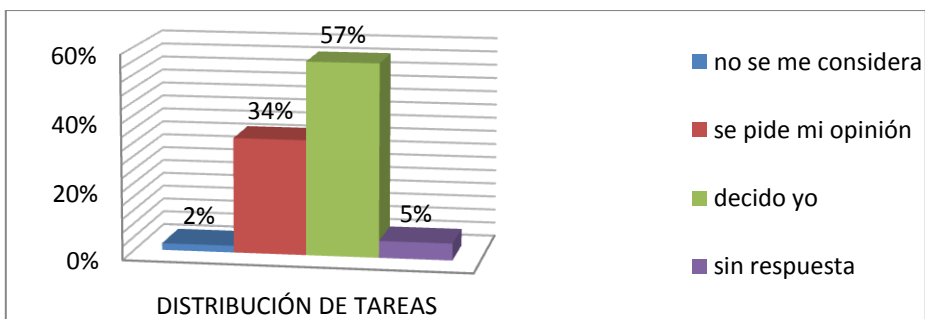
#### 48. DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

2% 1 no se me considera

34% 2 se pide mi opinión

57% 3 decido yo

5% sin respuesta



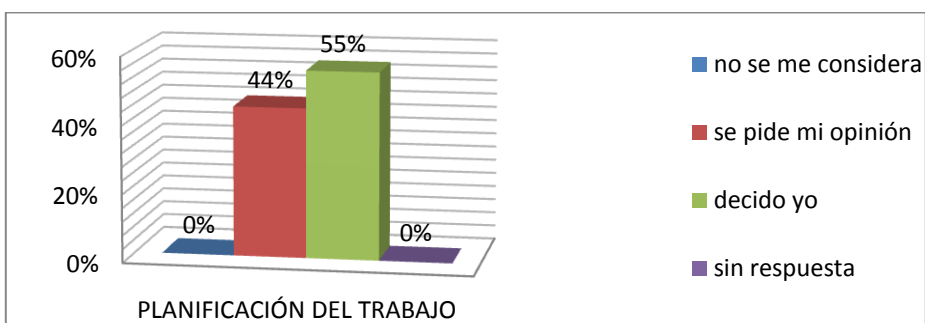
#### 49. PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

0% 1 no se me considera

44% 2 se pide mi opinión

55% 3 decido yo

0% sin respuesta



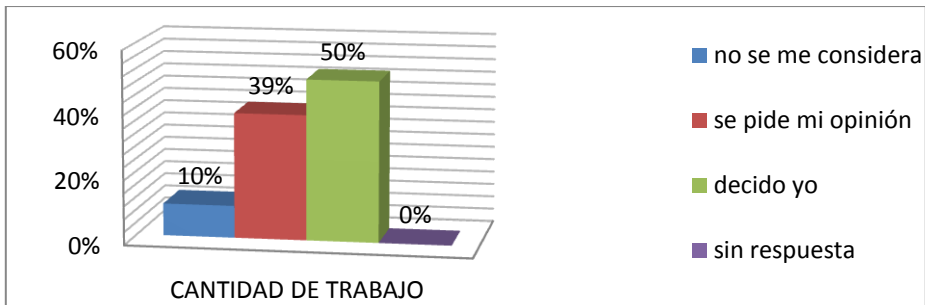
#### 50. CANTIDAD DE TRABAJO

10% 1 no se me considera

39% 2 se pide mi opinión

50% 3 decido yo

0% sin respuesta



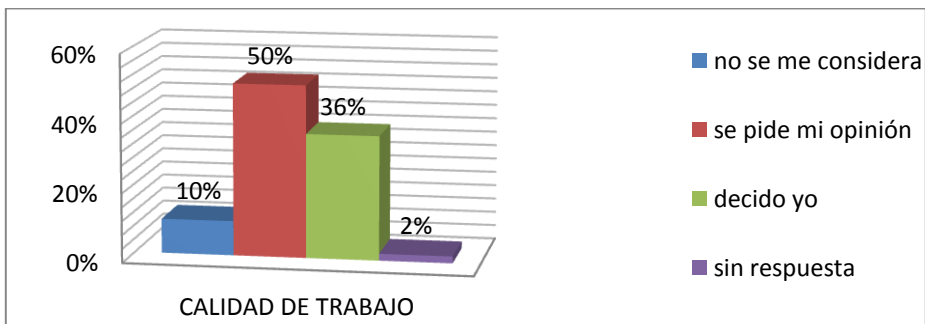
## 51. CALIDAD DE TRABAJO

10% 1 no se me considera

50% 2 se pide mi opinión

36% 3 decido yo

2% sin respuesta



## 52. LO QUE DEBES HACER

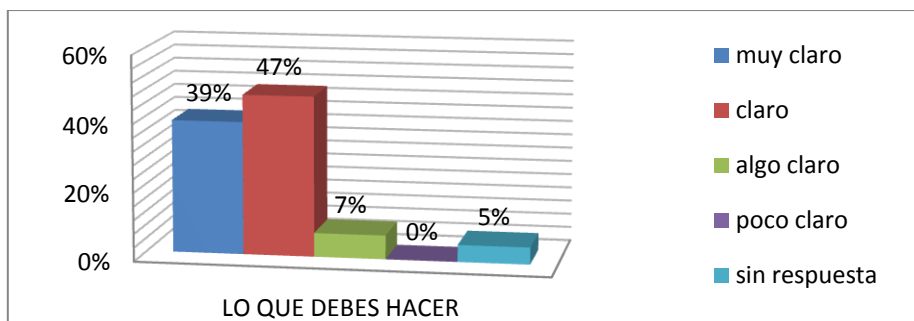
39% 1 muy claro

47% 2 claro

7% 3 algo claro

0% 4 poco claro

5% sin respuesta



### 53. CÓMO DEBES HACERLO

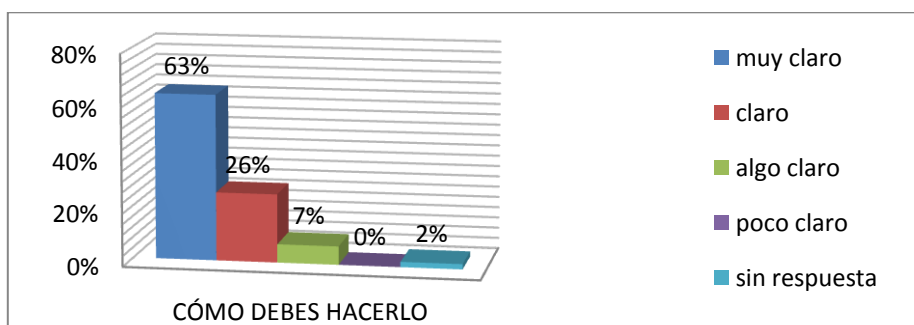
63% 1 muy claro

26% 2 claro

7% 3 algo claro

0% 4 poco claro

2% sin respuesta



### 54. CANTIDAD QUE SE ESPERA

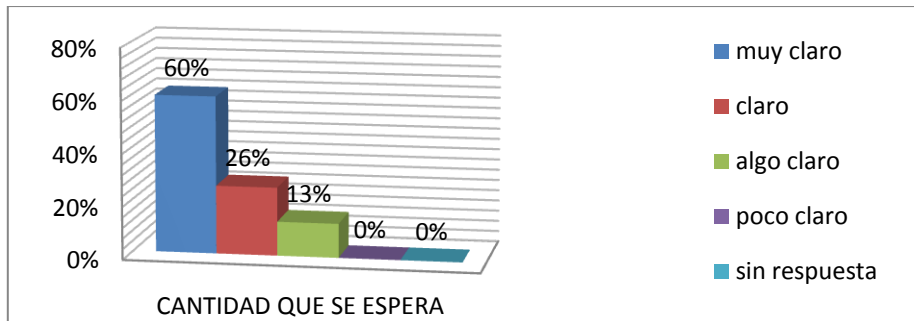
60% 1 muy claro

26% 2 claro

13% 3 algo claro

0% 4 poco claro

0% sin respuesta



## 55. CALIDAD DEL PRODUCTO

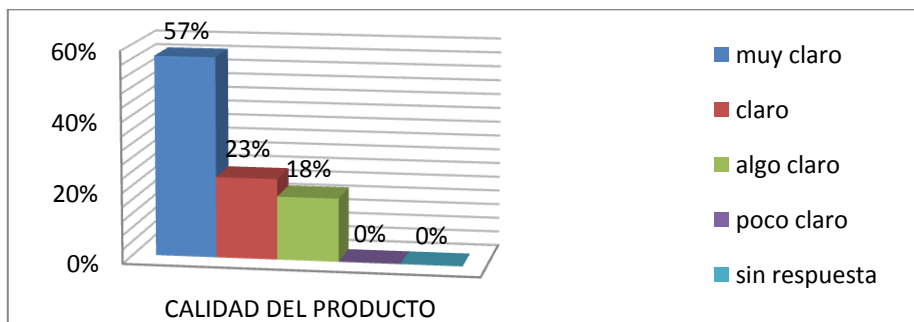
57% 1 muy claro

23% 2 claro

18% 3 algo claro

0% 4 poco claro

0% sin respuesta



## 56. TIEMPO ASIGNADO

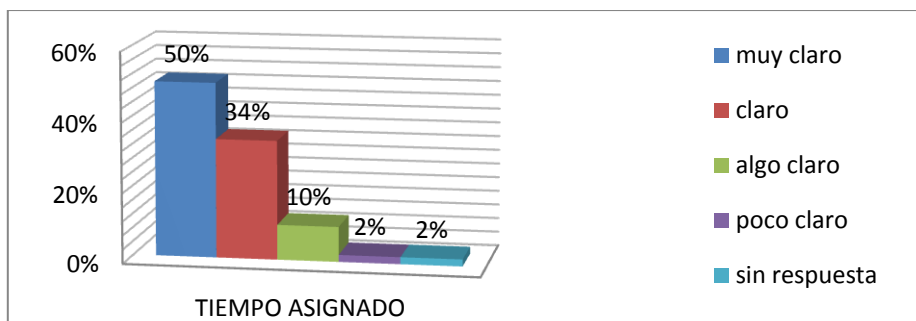
50% 1 muy claro

34% 2 claro

10% 3 algo claro

2% 4 poco claro

2% sin respuesta



## 57. INFORMACIÓN NECESARIA

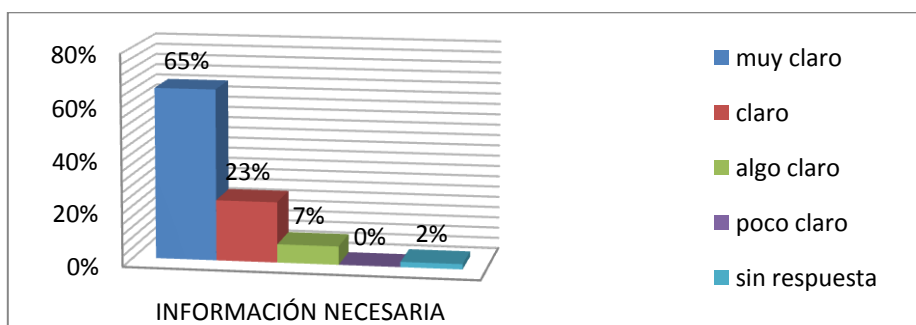
65% 1 muy claro

23% 2 claro

7% 3 algo claro

0% 4 poco claro

2% sin respuesta



## 58. MI RESPONSABILIDAD

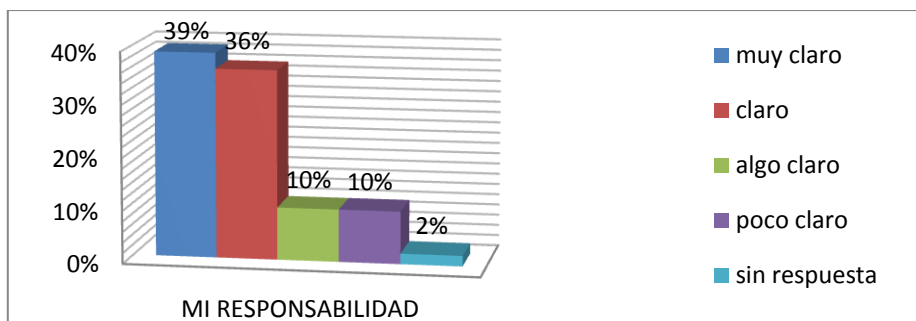
39% 1 muy claro

36% 2 claro

10% 3 algo claro

10% 4 poco claro

2% sin respuesta



## 59. FALTA DE RECURSOS

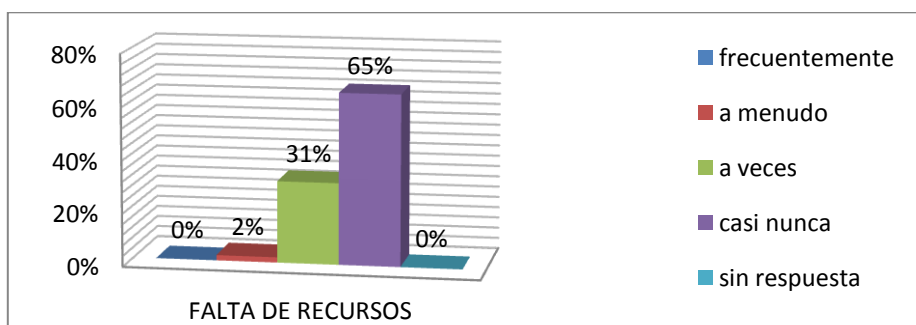
0% 1 frecuentemente

2% 2 a menudo

31% 3 a veces

65% 4 casi nunca

0% sin respuesta



## 60. SALTARSE LOS MÉTODOS

0% 1 frecuentemente

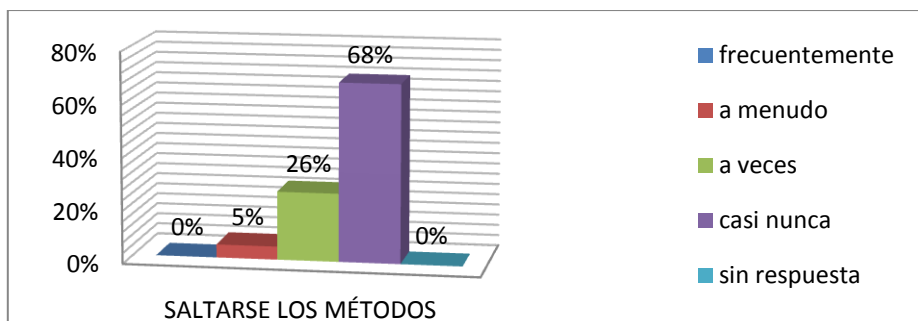
5% 2 a menudo

26% 3 a veces

68% 4 casi nunca

0% sin respuesta





## 61. INSTRUCCIONES INCOMPATIBLES

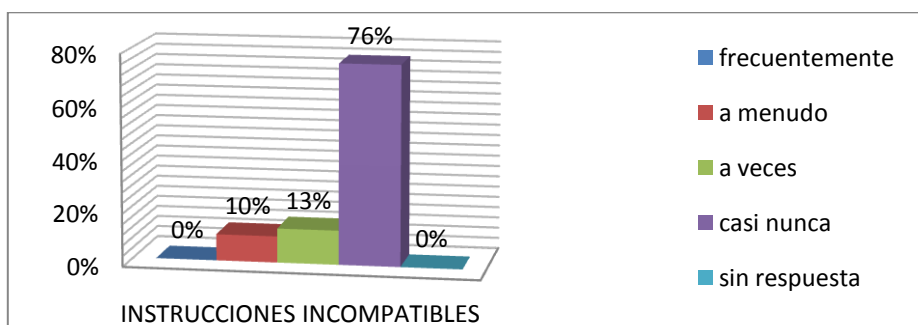
0% 1 frecuentemente

10% 2 a menudo

13% 3 a veces

76% 4 casi nunca

0% sin respuesta



## 62. COSAS EN DESACUERDO

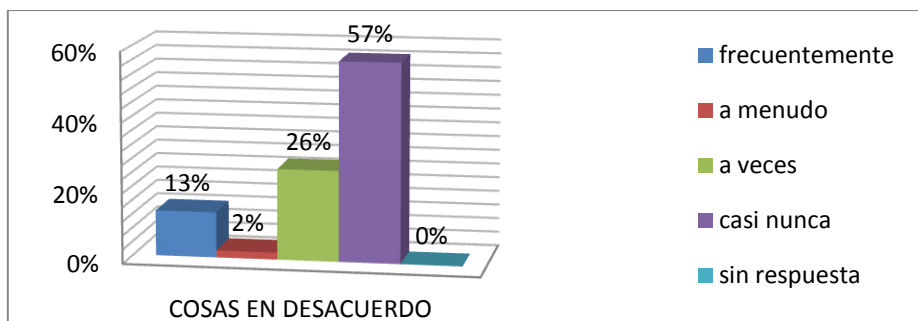
13% 1 frecuentemente

2% 2 a menudo

26% 3 a veces

57% 4 casi nunca

0% sin respuesta



### 63. PROMOCIÓN

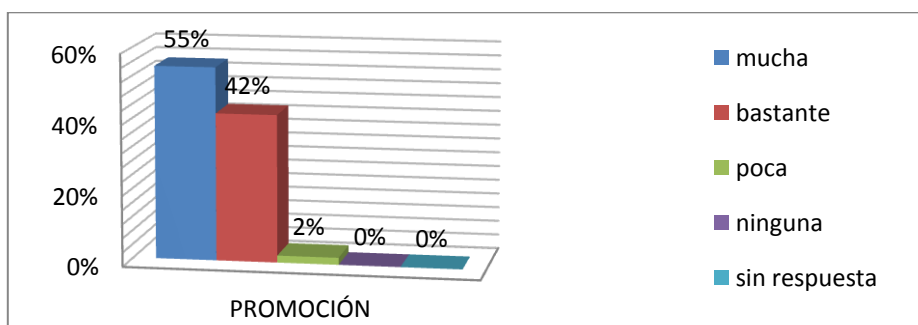
55% 1 mucha

42% 2 bastante

2% 3 poca

0% 4 ninguna

0% sin respuesta



### 64. FORMACIÓN

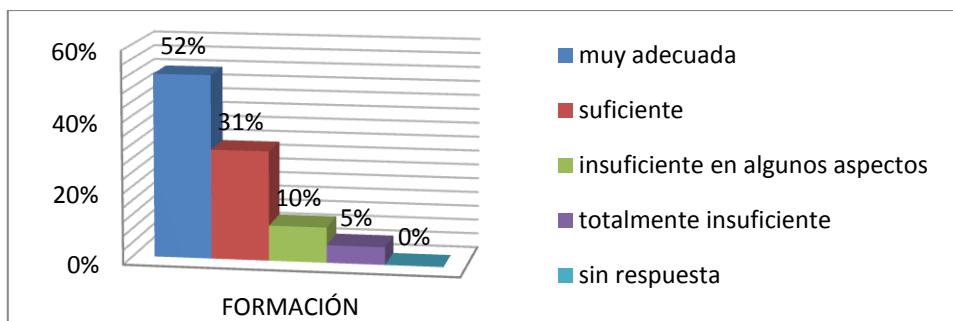
52% 1 muy adecuada

31% 2 suficiente

10% 3 insuficiente en algunos aspectos

5% 4 totalmente insuficiente

0% sin respuesta



## 65. CHARLAS CON JEFES

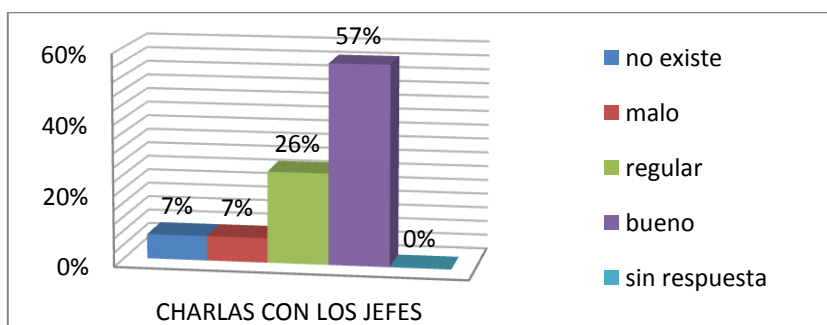
7% 1 no existe

7% 2 malo

26% 3 regular

57% 4 bueno

0% sin respuesta



## 66. TABLONES DE ANUNCIOS

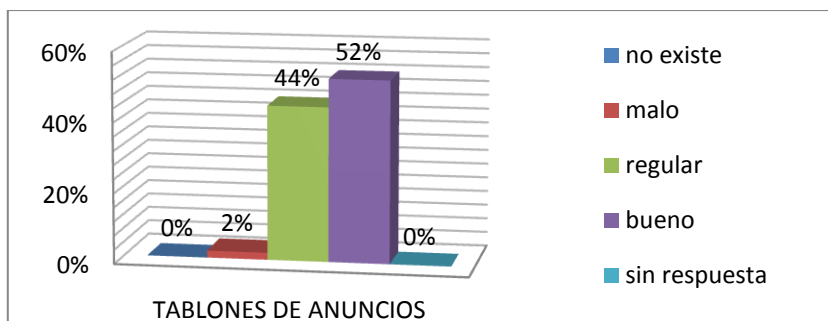
0% 1 no existe

2% 2 malo

44% 3 regular

52% 4 bueno

0% sin respuesta



## 67. ESCRITO A CADA TRABAJADOR

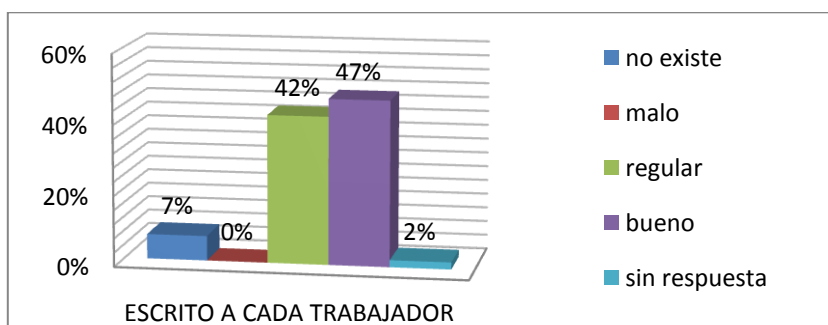
7% 1 no existe

0% 2 malo

42% 3 regular

47% 4 bueno

2% sin respuesta



## 68. INFORMACIÓN ORAL

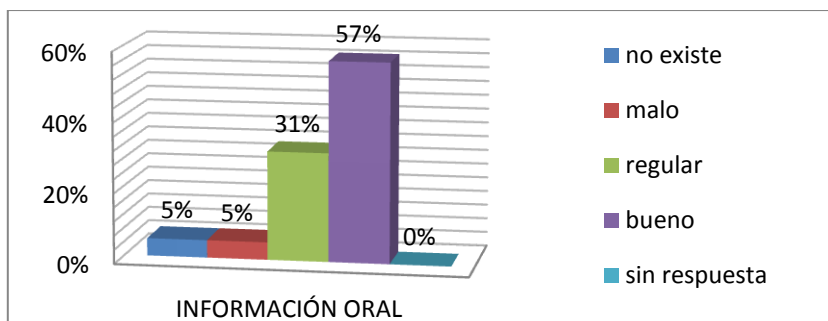
5% 1 no existe

5% 2 malo

31% 3 regular

57% 4 bueno

0% sin respuesta



## 69. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

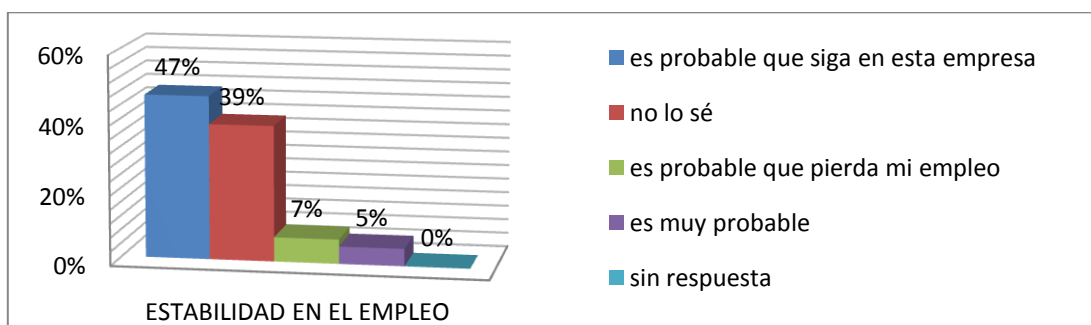
47% 1 es probable que siga en esta empresa

39% 2 no lo sé

7% 3 es probable que pierda mi empleo

5% 4 es muy probable

0% sin respuesta



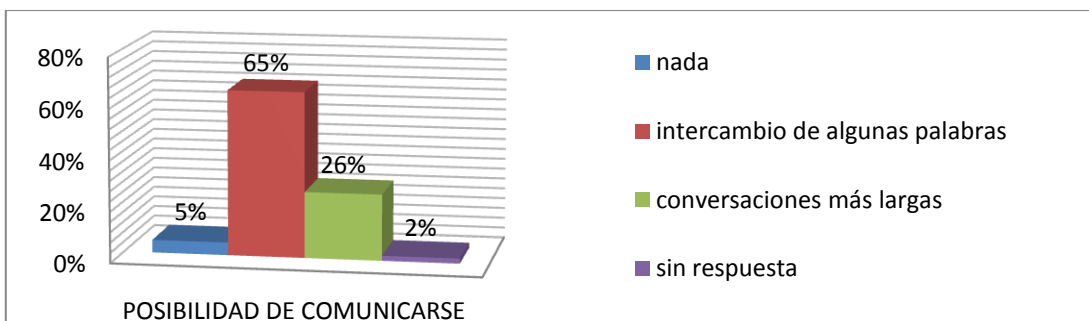
## 70. POSIBILIDAD DE COMUNICARSE

5% 1 nada

65% 2 intercambio de algunas palabras

26% 3 conversaciones más largas

2% sin respuesta



## 71. RELACIONES CON LOS JEFES

0% 1 no tengo jefes

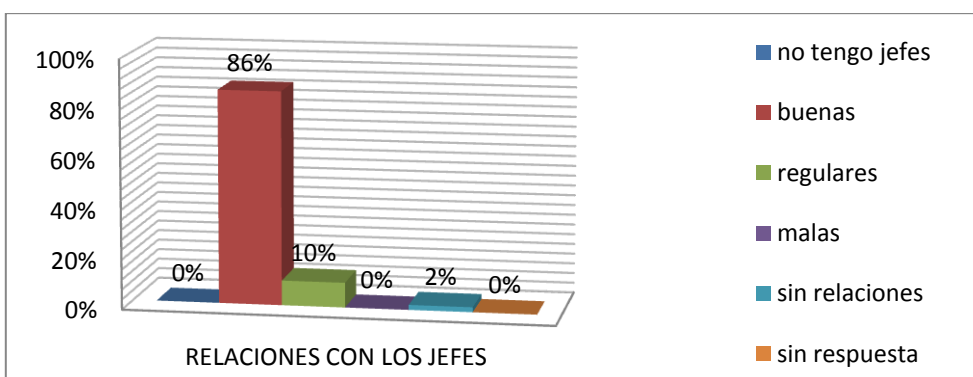
86% 2 buenas

10% 3 regulares

0% 4 malas

2% 5 sin relaciones

0% sin respuesta



## 72. RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS

2% 1 no tengo compañeros

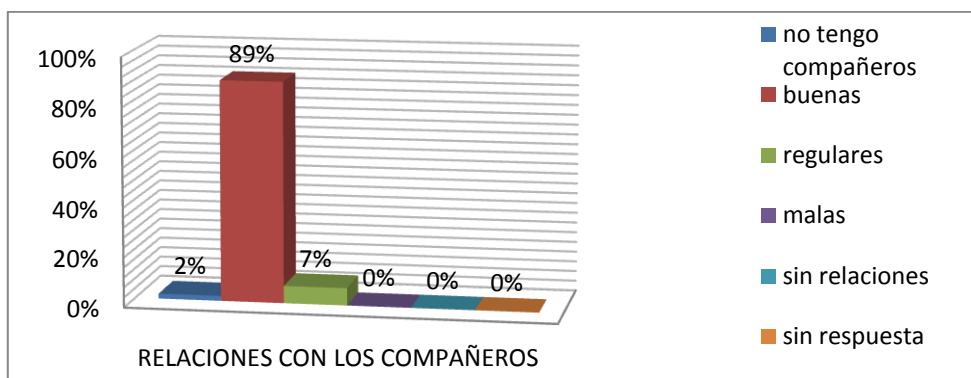
89% 2 buenas

7% 3 regulares

0% 4 malas

0% 5 sin relaciones

0% sin respuesta



### 73. RELACIONES CON LOS SUBORDINADOS

18% 1 no tengo subordinados

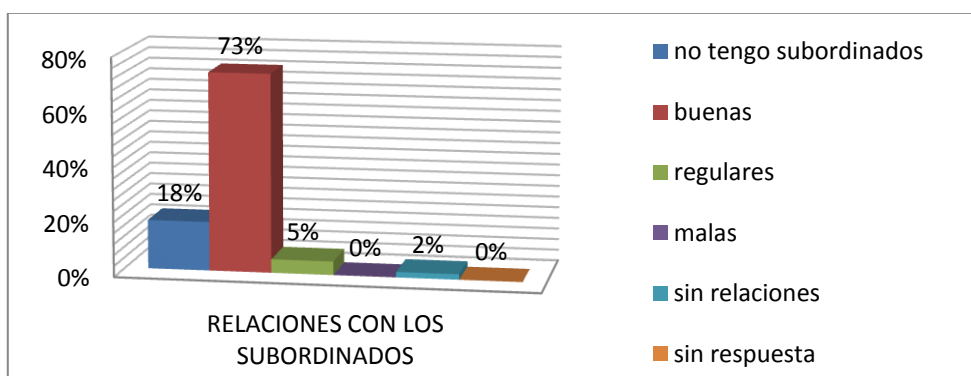
73% 2 buenas

5% 3 regulares

0% 4 malas

2% 5 sin relaciones

0% sin respuesta



### 74. RELACIONES CON LOS CLIENTES O PÚBLICO

7% 1 no tengo clientes o público

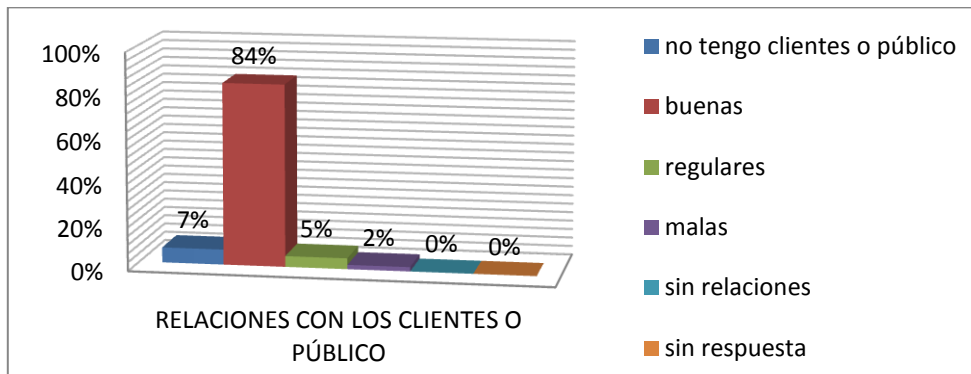
84% 2 buenas

5% 3 regulares

2% 4 malas

0% 5 sin relaciones

0% sin respuesta



## 75. RELACIONES DE GRUPO

73% 1 relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas

18% 2 relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración

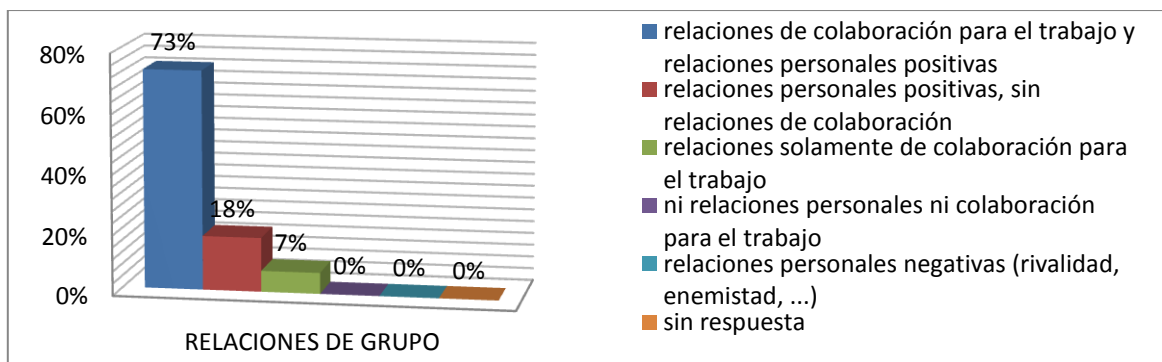
7% 3 relaciones solamente de colaboración para el trabajo

0% 4 ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo

0% 5 relaciones personales negativas (rivalidad, enemistad, ...)

0% sin respuesta





## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

Partiendo del hecho de que la valoración psicosocial se realiza sobre la base de la percepción subjetiva que tiene el trabajador de su actividad laboral y la sinceridad con que contesto los cuestionarios psicométricos, del presente estudio podemos principalmente destacar:

##### **CONCLUSIONES 1**

En Palmeras del Ecuador se presentaron resultados, que si bien no llegan en su mayoría a estar en una situación nociva hay que tomar las acciones correctivas necesarias para no llegar a eso; en cuanto a carga mental debido al esfuerzo de atención del personal sobre sus funciones y el tiempo de los turnos para realizarlas (12 horas diarias incluyen sábados y en temporada alta domingos), por ser un proceso de alto riesgo donde las altas temperaturas, sumado a la humedad, trabajo en altura, estrés térmico, entre otras ponen en permanente riesgo sobre todo los trabajos en extractora; estas situaciones fueron identificadas mediante la aplicación del método F-Psico que está basado en la NTP 443 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] Factores psicosociales: metodología de evaluación, por lo que se propone implementar el plan de control para que de una manera técnica se llegue a una solución definitiva que sea aceptada por la organización sindical y por los trabajadores.

Si bien el personal se muestra en desacuerdo con implementar un tercer turno por que habría una disminución notable en sus ingresos, por otro lado saben que el tiempo que la empresa asigna para cumplir las funciones diarias es excesivo y ha ocasionado serios problemas sociales en sus hogares por la falta de tiempo para compartir con sus familias, incrementado notablemente el índice de divorcios, separaciones, infidelidades, problemas de drogas en sus hijos, etc, afectando su estado emocional, por lo que se deberá realizar un análisis exhaustivo para en consenso buscar la manera de disminuir la jornada laboral.

El excesivo tiempo en el trabajo puede afectar no solamente física sino también mentalmente, ya que induciría a estados de estrés o fatiga, y por supuesto aumenta la probabilidad de tener accidentes con consecuencias graves.

## **CONCLUSIONES 2**

En Palmeras del Ecuador se identificaron riesgos psicosociales en los trabajadores, producidos por la naturaleza del trabajo, misma que ocasiona que el personal tenga que pasar mucho tiempo fuera de sus hogares, hay que destacar que la empresa se preocupa mucho por su gente y trata de compensar ese esfuerzo entregando importantes beneficios que van más allá de cualquier mero cumplimiento de carácter legal, sin embargo de ello muchas veces esto se quiere volcarlo como abuso tratando de pedir siempre más buscando muchas veces intereses individuales antes que colectivos, justamente por ello la importancia de este estudio el cual aportará para tomar decisiones adecuadas y sustentadas desde la técnica.

Además se estableció que en Palmeras del Ecuador se está llevando a cabo acciones que mejoren el nivel de riesgos psicosociales al que están expuestos sus trabajadores, para lo cual se está elaborando un plan de prevención y mitigación de riesgos donde están considerando estos los riesgos psicosociales.

## **CONCLUSIONES 3**

Si bien para una parte de los trabajadores sienten que hay una buena comunicación, para otra parte importante de colaboradores sienten que la comunicación es regular o mala, sobre todo en los turnos de trabajo en la noche para que el personal realice sus actividades, esto genera un

malestar, que no permite que los colaboradores desarrollen un trabajo de forma rápida y sencilla tomando más tiempo del requerido.

Este es uno de los factores que producen mayor inconformidad en el personal, pues el empleado siente que depende de la empresa, y por lo mismo se encuentra limitado en su desempeño y en las decisiones que puede tomar sobre su puesto de trabajo.

En los riesgos psicosociales este problema puede ocasionar, una falta de sentido de pertenencia con la empresa, pues no se siente parte de ella.

El desempeño de un colaborador se limita a la información que disponga sobre sus actividades o funciones, la falta de dicha información ocasionará una demora en los compromisos de cumplimiento para sus actividades, y de hecho le tomará más tiempo realizarlos.

#### **CONCLUSIONES 4**

El método F-Psico demostró ser una herramienta altamente eficaz, que permitió el tener datos precisos acerca de la situación actual del personal en cuanto a los riesgos psicosociales a los que están expuestos, lo que facilita a Palmeras del Ecuador el minimizar los riesgos mediante la implementación de acciones correctivas, que buscan mejorar el sentido de pertenencia y propiedad con una adecuada satisfacción laboral que permitirá mejorar la calidad y por ende la productividad.

El método F-Psico requiere de la aplicación de un cuestionario largo que toma su tiempo por lo que no se puede hacerlo de forma frecuente, lo que permitiría analizar si hubo o no un avance en las acciones correctivas de la empresa buscando minimizar los riesgos psicosociales.

#### **CONCLUSIONES 5**

Los riesgos psicosociales son uno de los factores más frecuentes que pueden afectar al personal en una organización, impactando en su desempeño, y como es lógico al ser difícil de

cuantificarlo en dinero se le ha dado poco o nada de atención en los últimos tiempos, sin embargo se han propuesto metodologías como el método F-Psico, utilizada en esta investigación, destinado a evaluar los aspectos psicosociales demostrando indicadores que servirán para implementar soluciones efectivas.

Adicionalmente pudimos analizar y comprobar en las encuestas, que hay una división de criterios sobre la capacidad de decisión sobre su propio trabajo lo que puede afectar la confianza y la productividad así como el autoestima ya que siempre están sujetos a la instrucción de su jefe inmediato.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

### **RECOMENDACIÓN 1**

Palmeras del Ecuador es una empresa Agroindustrial, que por su actividad es considerada de alto riesgo y requiere del esfuerzo y compromiso de sus colaboradores, debido a esto los riesgos psicosociales son elevados, por lo tanto recomendamos considerar los resultados obtenidos mediante el método F-Psico y tenerlos en cuenta sobre todo al momento de organizar acciones que puedan ir en aumento del estado de los riesgos psicosociales detectados.

En Palmeras del Ecuador los riesgos psicosociales han tenido la importancia debida sin embargo por el giro mismo del negocio y por las exigencias de la actividad debe ser una preocupación estar monitoreándoles y evaluándolos para que los riesgos identificados como intermedios no se tornen en nocivos, por lo que se espera que con esta investigación se genere una verdadera cultura preventiva en este tema.

### **RECOMENDACIÓN 2**

Se recomienda realizar una revisión de la planificación del trabajo, estructuración de procesos y procedimientos de trabajo, así como manual de funciones, descriptivos de puestos e indicadores de desempeño.

Realizar auditorías de trabajo donde se revise la asignación de tiempos en jornadas y horarios, distribución de pausas, y en las condiciones ambientales en los puestos de trabajo: iluminación, ruido, estrés térmico.

Correlacionar los resultados de este estudio psicosocial, con las estadísticas de patologías médicas ocupacionales. En estado de fatiga mental, las personas pueden referir cansancio, dolores de cabeza, molestias digestivas, etc.

Profundizar los resultados a través de grupos focales o entrevistas personales a fin de determinar las causas laborales y extra laborales que podrían generar fatiga mental y física.

### **RECOMENDACIÓN 3**

Se recomienda realizar otra evaluación de riesgos psicosociales, luego de un año, mediante el método F-Psico, con el objetivo de validar las estrategias y políticas implementadas, y analizar los resultados.

Es de mucha validez tomar en cuenta las propuestas de los colaboradores así como la de la organización sindical, sin embargo debe primar el sustento técnico ante todo, pues desde su punto de vista pueden aportar importantes cambios para mejorar las condiciones que puede llevar a un riesgo psicosocial, se deberá hacer una reunión inicial con todo el personal de Palmeras del Ecuador.

### **RECOMENDACIÓN 4**

Se recomienda mejorar el plan de trabajo y los turnos de los colaboradores para lo cual habrá que hacer el estudio respectivo para ingresar un tercer turno o al menos tener una banca de suplentes de tal forma que se permita sacar permisos, vacaciones etc, pues está demostrado que el trabajo en exceso puede traer consecuencias graves y resultados inferiores a los esperados.

El cumplimiento a cabalidad de los horarios preestablecidos ayudará en el colaborador en los niveles de riesgos psicosociales, físicos y mentales el trabajador tendrá un espacio de tiempo

en el cual podrá descansar y de esta forma rendir de mejor forma, y además podrá compartir mayor tiempo con su familia.

## **ANEXOS**

- 1.- INFORME PRELIMINAR PALMERAS EL ECUADOR S.A**
- 2.- CUESTIONARIO PFSICO PDF**
- 3.- PDF METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN**



## **BIBLIOGRAFIA**

FUENTE PALMERAS DEL ECUADOR

FUENTE OIL WORLD

FUENTE OIL WORLD-FEDAPAL

FUENTE FEDAPAL

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

Mansilla Fernando Izquierdo, 2008, Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: teoría y práctica, Editorial Mars-Sueca-España; página: 4.

Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial Club Universitario.

<http://www.arearh.com/salud-2007> -Los riesgos sicosociales en el trabajo 15 jul 2013 18:23

Gil -Monte Pedro,2009, Revista Española de Salud Pública, editorial ISSN 1135 -5727 - Madrid

OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra:OIT;1986

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

Minztberg, H. Structure in fives: designing effective organizations. Chichester: Wiley;1994

Kalimo, R., El-Batawi,M.,& Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra:OMS;1988

Benavides, F., Gemenio, D., Benach.J., Martinez, J.M., Jarque, S.,& Berra, A. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gac Sanit, 2002, 16,3, 222-229

Fernández, R. (2008). Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos (2da edición). España: Editorial Club Universitario.

Benavides, F., Gemenio, D., Benach.J., Martinez, J.M., Jarque, S.,& Berra, A. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gac Sanit, 2002, 16,3, 222-229

Fernández, R. (2008). Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados: conceptos para la formación de técnicos de prevención de nivel básico y los recursos preventivos (2da edición). España: Editorial Club Universitario.

INSHT. III Encuesta nacional de Condiciones de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

Wilderom, C.P.M. Toward positive Work cultures and climates. En N Ashkanasy C.P.M Wilderom M.F. Peterson (Eds), The Handbook of Organizational Culture and Climate New York: Sage 2010, p79-84

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

INSHT. III Encuesta nacional de Condiciones de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

Wilderom, C.P.M. Toward positive Work cultures and climates. En N Ashkanasy C.P.M Wilderom M.F. Peterson (Eds), The Handbook of Organizational Culture and Climate New York: Sage 2010, p79-84

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

Wilkinson, R y Pickett, K. Desigualdad. Un análisis de la infelicidad colectiva. Madrid: Turner;2009

Lundberg, U y Cooper, C.L. The Science of Occupational Health. Oxford: Wiley-Blackwell;2011.

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales  
Bernardo Moreno Jimenez

Meléndez, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial. Metodología de evaluación. Conferencia del XV congreso de la sociedad española de salud laboral en la administración pública. España.

Gomollon, A. (2008). Estudio de los Factores Psicosociales en la Sección de Trámite de Informes de Cotización de la Dirección Provincial del INSS de Guipúzcoa. Investigación no publicada. España: INSS.

Redorta, Josep & Obiols, Meritxell. (2006). Emoción y conflicto. Madrid: Editorial Paidós. Pág. 192

Ruiz Frutos, Carlos. (2007). Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Madrid: Elsevier España. Pág. 397.

Ruiz Frutos, Carlos. (2007). Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Madrid: Elsevier España. Pág. 399