



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRABAJADORES DE LA EMPRESA
FLORICOLA FLORTECA UBICADA EN EL SECTOR DE TABACUNDO”**

Realizado por:

ESTEBAN ALEXANDER TERÁN CAJAS

Director del proyecto:

Msc. JUAN CARLOS FLORES

Como requisito para la obtención del título de:

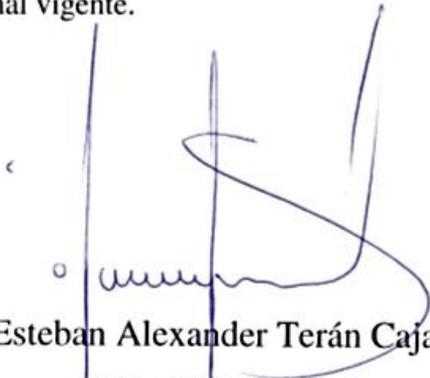
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Julio del 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ESTEBAN ALEXANDER TERÁN CAJAS, con cédula de identidad # 1003190004, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha 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.



Esteban Alexander Terán Cajas
C.C: 100319000-4

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRABAJADORES
DE LA EMPRESA FLORICOLA FLORTECA UBICADA EN EL SECTOR
DE TABACUNDO”**

Realizado por:

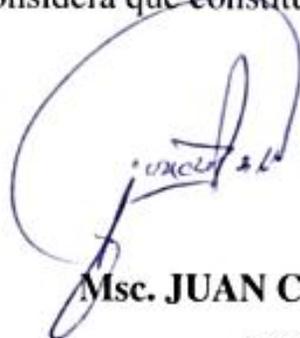
ESTEBAN ALEXANDER TERÁN CAJAS

Como Requisito para la Obtención del Título de:
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el docente:

Msc. JUAN CARLOS FLORES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Flores', is written over a large, faint circular stamp or watermark.

Msc. JUAN CARLOS FLORES

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

Msc. OSCAR TAPIA

Dra. MICHELLE FERRER

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



Msc. OSCAR TAPIA



Dra. MICHELLE FERRER

Quito, Julio de 2019

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a Dios por ser la fuente de inspiración y el motor principal de mis sueños, el cual me da fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres y hermanas que con mucho sacrificio, amor y apoyo a lo largo de mi carrera universitaria han permitido que llegue a cumplir hoy un sueño más. Gracias por inculcarme siempre buenos valores, por enseñarme a no tener miedo de equivocarme y a saber que los errores se deben convertir en experiencias que me ayudarán a crecer y formarme como una mejor persona.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por todas las bendiciones que me ha brindado: salud, fortaleza y capacidad de crecimiento y mejora durante el transcurso de mi carrera universitaria.

Al profesor Juan Carlos Flores por guiarme acertadamente en el proyecto de titulación e impartirme todos los conocimientos necesarios para un correcto desarrollo del tema.

A mis amigos: Xavier, Heidy, Dome, Dani, Cami, y Paty por su amistad, compañía y ayuda en todos los momentos especiales que hemos compartido durante nuestra trayectoria en la universidad.

INDICE DE CONTENIDOS

1.1	Problema de Investigación	1
1.1.1	Planteamiento del Problema	2
1.1.1.1	Diagnóstico del problema	2
1.1.1.2	Pronóstico	3
1.1.1.3	Control del pronóstico.....	3
1.1.2	Objetivo General	4
1.1.3	Objetivos Específicos.....	4
1.1.4	Justificación	5
1.2	Marco Teórico	6
1.2.1	Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	7
	I. Riesgos psicosociales.....	7
	II. Tipos de riesgos psicosociales más comunes.....	9
	i. Estrés laboral.....	11
	ii. Síndrome de burnout o desgaste profesional.....	11
	iii. Violencia	12
	v. Fatiga	13
	III. Salud laboral vs. Enfermedad laboral.....	13
	i. Enfermedades físicas.....	16
	ii. Enfermedades mentales	17
	IV. Productividad vinculada al bienestar laboral.....	19
1.2.2	Identificación y Caracterización de las variables.....	21
2.1	Tipo de Estudio.....	22
2.2	Modalidad de Investigación	22
2.3	Método.....	23
2.4	Población y Muestra.....	23
2.5	Selección de Instrumentos de Investigación.....	23
3.1	Presentación y análisis de resultados	25
3.1.1	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.....	25
3.1.1.1	Área de Cultivo	25
	I. Datos demográficos.....	25
	i. Sexo	27
	ii. Edad.....	27

iii.	Estado civil.....	28
iv.	Tiempo de trabajo en la Florícola.....	28
v.	Lugar de residencia de los trabajadores	29
vi.	Escolaridad de los trabajadores	29
vii.	Auto-identificación étnica de los trabajadores	30
II.	Condiciones laborales	30
i.	Carga y ritmo de trabajo.....	31
ii.	Desarrollo de competencias.....	32
iii.	Satisfacción con el liderazgo de la empresa.....	33
iv.	Margen de acción y control de los trabajadores.....	33
v.	Trabajadores sobre la organización del trabajo.....	34
vi.	Tiempo de recuperación de los trabajadores	35
vii.	Bienestar colectivo	35
viii.	Bienestar individual.....	36
III.	Evaluación de riesgo psicosocial en el área.....	37
3.1.1.2	Post-cosecha	40
I.	Datos demográficos.....	40
i.	Sexo	41
ii.	Edad.....	41
iii.	Estado civil.....	42
iv.	Tiempo de trabajo en la Florícola.....	43
v.	Lugar de residencia de los trabajadores	43
vi.	Escolaridad de los trabajadores	44
vii.	Auto-identificación étnica de los trabajadores	44
II.	Condiciones laborales	45
i.	Carga y ritmo de trabajo	46
ii.	Desarrollo de competencias.....	46
iii.	Satisfacción con el liderazgo de la empresa.....	47
iv.	Margen de acción y control de los trabajadores.....	47
v.	Trabajadores sobre la organización del trabajo.....	48
vi.	Tiempo de recuperación de los trabajadores	48
vii.	Bienestar colectivo	49
viii.	Bienestar individual.....	49

III.	Evaluación de riesgo psicosocial en el área.....	51
3.1.1.3	Área de Fumigación.....	54
I.	Datos demográficos.....	54
i.	Sexo	55
ii.	Edad.....	55
iii.	Estado Civil	56
iv.	Tiempo de trabajo en la Florícola.....	56
v.	Lugar de residencia de los trabajadores	56
vi.	Escolaridad de los trabajadores	57
vii.	Auto-identificación étnica de los trabajadores	57
II.	Condiciones laborales	58
i.	Carga y ritmo de trabajo	59
ii.	Satisfacción con el liderazgo de la empresa.....	59
iii.	Margen de acción y control.....	60
iv.	Trabajadores sobre la organización del trabajo.....	61
v.	Tiempo de recuperación de los trabajadores	62
vi.	Bienestar colectivo	62
vii.	Bienestar individual.....	63
III.	Evaluación de riesgo psicosocial en el área.....	65
3.1.1.4	Área de Empaque	66
I.	Datos demográficos.....	66
i.	Sexo	67
ii.	Edad.....	68
iii.	Estado civil.....	68
iv.	Tiempo de trabajo en la florícola	69
v.	Lugares de residencia de los trabajadores	69
.....	69
vi.	Escolaridad de los trabajadores	70
vii.	Auto-identificación étnica	70
.....	70
II.	Condiciones laborales	71
i.	Carga y ritmo de trabajo	72
ii.	Desarrollo de competencias.....	72

iii.	Satisfacción con el liderazgo de la empresa.....	73
iv.	Margen de acción y control.....	74
v.	Trabajadores sobre la organización del trabajo.....	74
vi.	Tiempo de recuperación de los trabajadores	75
vii.	Bienestar colectivo	76
viii.	Bienestar individual.....	76
III.	Evaluación de riesgo psicosocial en el área.....	78
3.1.1.5	Área de Administración.....	80
I.	Datos demográficos.....	80
i.	Sexo	81
ii.	Edad.....	82
iii.	Estado civil.....	82
iv.	Tiempo de trabajo en la florícola	83
v.	Lugar de residencia de los trabajadores	83
vi.	Escolaridad de los trabajadores	84
vii.	Auto-identificación étnica de los trabajadores	84
II.	Condiciones laborales	85
i.	Carga y ritmo de trabajo	86
ii.	Desarrollo de competencias.....	86
iii.	Satisfacción con el liderazgo de la empresa.....	87
iv.	Margen de acción.....	87
v.	Trabajadores sobre la organización del trabajo.....	88
vi.	Tiempo de recuperación de los trabajadores	89
vii.	Bienestar colectivo	89
viii.	Bienestar individual.....	90
III.	Evaluación de riesgo psicosocial en el área.....	92
3.2	Datos generales sociodemográficos por género.....	95
3.3	Evaluación de riesgos Psicosociales a nivel general.....	96
3.3.1	RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE IESGO PSICOSOCIAL	98
4.1	Conclusiones.....	102
4.2	Recomendaciones	104

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Enfermedades Profesionales. Fuente: Organización Internacional del Trabajo	16
Tabla 2 Sexo de Trabajadores de Cultivo.	27
Tabla 3 Edad de los trabajadores de Cultivo.	27
Tabla 4 Estado Civil de los trabajadores de Cultivo.....	28
Tabla 5 Antigüedad de los trabajadores de cultivo.....	28
Tabla 6 Ciudad de los trabajadores de Cultivo.....	29
Tabla 7: Escolaridad de los trabajadores de cultivo.....	29
Tabla 8: Auto-identificación étnica de trabajadores de cultivo. Elaborado por: Esteban Terán	30
Tabla 9 Carga y Ritmo de Trabajo. Elaborado por Esteban Terán.....	31
Tabla 10: Desarrollo de Competencias. Elaborado por: Esteban Terán	32
Tabla 11: Liderazgo. Elaborado por: Esteban Terán.....	33
Tabla 12: Margen de Acción y control. Elaborado por: Esteban Terán.....	34
Tabla 13: Organización del trabajo. Elaborado por: Esteban Terán	34
Tabla 14: Recuperación. Elaborado por: Esteban Terán	35
Tabla 15: Soporte y Apoyo. Elaborado por: Esteban Terán	36
Tabla 16: Otros puntos importantes. Elaborado por: Esteban Terán	37
Tabla 17: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial. Elaborado por: Esteban Terán	38
Tabla 18: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial. Elaborado por: Esteban Terán .	39
Tabla 19 Comparación entre mujeres y hombres área de cultivo. Elaborado por Esteban Terán. ..	39
Tabla 20 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género	40
Tabla 21 Sexo de trabajadores de Post Cosecha.....	41
Tabla 22 Edad de trabajadores de post cosecha.....	41
Tabla 23 Estado civil los trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán	42
Tabla 24 Estado civil de los trabajadores de post cosecha.	42
Tabla 25 Antigüedad de trabajadores de post cosecha.	43
Tabla 26 Ciudad de los trabajadores de post cosecha.	43
Tabla 27 Tabla 22 Escolaridad de trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán....	44
Tabla 28 Auto-identificación étnica.	44
Tabla 29: Carga y Ritmo de Trabajo. Elaborado por: Esteban Terán	46
Tabla 30: Desarrollo de competencias. Elaborado por: Esteban Terán	47
Tabla 31: Liderazgo. Elaborado por: Esteban Terán.....	47

Tabla 32: Margen de Acción y Control. Elaborado por: Esteban Terán	48
Tabla 33: Recuperación. Elaborado por: Esteban Terán	48
Tabla 34: Soporte y Apoyo: Elaborado por: Esteban Terán	49
Tabla 35: Otros puntos importantes. Elaborado por: Esteban Terán	51
Tabla 36: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	52
Tabla 37: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	52
Tabla 38 Comparación entre hombres y mujeres área de post cosecha. Elaborado por Esteban Terán.	53
Tabla 39 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género	54
Tabla 40: Sexo de los trabajadores de fumigación.....	55
Tabla 41 Edad de los trabajadores de fumigación.	55
Tabla 42 Estado civil de los trabajadores de fumigación.	56
Tabla 43: Antigüedad de los trabajadores florícolas. Elaborado por: Esteban Terán.....	56
Tabla 44 Ciudad de los trabajadores de fumigación.	56
Tabla 45: Escolaridad de los trabajadores de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	57
Tabla 46 Auto-identificación étnica.	57
Tabla 47: Carga y ritmo de trabajo en fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	59
Tabla 48: Liderazgo en área de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	60
Tabla 49: Margen de acción y control en fumigación. Elaborado por Esteban Terán	61
Tabla 50: Organización de trabajo en fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	61
Tabla 51: Recuperación en área de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán	62
Tabla 52: Soporte y Apoyo en Fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	63
Tabla 53: Otros puntos importantes en fumigación. Elaborado pro: Esteban Terán	64
Tabla 54: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en fumigación.....	65
Tabla 55: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.	66
Tabla 56 Sexo de los trabajadores de empaque.	67
Tabla 57 Edad de los trabajadores de empaque.....	68
Tabla 58 Antigüedad de los trabajadores de	69
Tabla 59 Ciudad de los trabajadores de empaque.....	69
Tabla 60 Escolaridad de los trabajadores de empaque.	70
Tabla 61 Auto-identificación de los trabajadores de empaque.	70
Tabla 62: Carga y ritmo de trabajador en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	72
Tabla 63: Desarrollo de competencias en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	73
Tabla 64: Liderazgo del área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	73
Tabla 65: Margen de acción y control en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	74
Tabla 66: Organización del trabajo en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	75
Tabla 67: Recuperación en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán.....	75
Tabla 68: Soporte y apoyo en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	76
Tabla 69: Otros puntos importantes en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán.....	78
Tabla 70: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán.....	79
Tabla 71: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán	79
Tabla 72: Datos Generales Trabajadores de administración. Elaborado por: Esteban Terán	81

Tabla 73 Sexo de los trabajadores de administración.	81
Tabla 74 Edad de los trabajadores de administración.	82
Tabla 75 Estado civil de los trabajadores de administración.	82
Tabla 76 Antigüedad en la empresa de los trabajadores administrativos.	83
Tabla 77 Ciudad de los trabajadores de administración.	83
Tabla 78 Escolaridad de los trabajadores de administración.	84
Tabla 79 Auto-Identificación de trabajadores administrativos.	84
Tabla 80: Carga y ritmo de trabajo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán	86
Tabla 81: Desarrollo de competencias en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán	87
Tabla 82: Liderazgo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán	87
Tabla 83: Margen de acción y control en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán	88
Tabla 84: Organización de trabajo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán	88
Tabla 85: Recuperación en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán.....	89
Tabla 86: Soporte y Apoyo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán.....	90
Tabla 87: Otros puntos importantes en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán	91
Tabla 88: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán.....	93
Tabla 89: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán.....	93
Tabla 90 comparación entre hombres y mujeres área administrativa	93
Tabla 91 Resultado global de comparación entre hombres y mujeres área administrativa	94
Tabla 92: Sexo de los trabajadores de la florícola.....	96
Tabla 93: Edad de los trabajadores de la florícola.	96
Tabla 94: Ciudad de los trabajadores de la florícola.	97
Tabla 95 Escolaridad de los trabajadores de la florícola.....	97
Tabla 96 Auto-identificación: Ciudad de los trabajadores de la florícola.	97
Tabla 97 Antigüedad en empresa: Ciudad de los trabajadores de la florícola.	98
Tabla 98 resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	99
Tabla 99 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	100
Tabla 100 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por género.....	100
Tabla 101 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género	101

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Sexo de los Trabajadores de Cultivo. Elaborado por Esteban Terán.....	27
Gráfico 2 Edad de los trabajadores de Cultivo.....	27
Gráfico 3 Estado Civil de los trabajadores de Cultivo .Elaborado por Esteban Terán.....	28
Gráfico 4 Antigüedad de los trabajadores de cultivo. Elaborado por Esteban Terán.....	28
Gráfico 5 Ciudad de los trabajadores de Cultivo. Elaborado por: Esteban Terán.....	29
Gráfico 6: Escolaridad de los trabajadores de cultivo. Elaborado por: Esteban Terán.....	29
Gráfico 7:Auto-identificación étnica de trabajadores de cultivo.....	30
Gráfico 8: Sexo de trabajadores de Post Cosecha. Elaborado por: Esteban Terán.....	41
Gráfico 9: Ciudad de los trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán.....	43
Gráfico 10: Escolaridad de trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán.....	44
Gráfico 11: Auto-identificación étnica.....	44
Gráfico 12: Sexo de los trabajadores de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	55
Gráfico 13 Estado civil de los trabajadores de fumigación. Elaborado por Esteban Terán.....	56
Gráfico 14: Antigüedad de los trabajadores florícolas. Elaborado por: Esteban Terán.....	56
Gráfico 15: Ciudad de los trabajadores de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	56
Gráfico 16: Escolaridad de los trabajadores de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán.....	57
Gráfico 17:Auto-identificación étnica.....	57
Gráfico 18: Sexo de los trabajadores de empaque. Elaborado por: Esteban Terán.....	67
Gráfico 19: Edad de trabajadores de empaque.....	68
Gráfico 20 Estado civil de los trabajadores de empaque. Elaborado por Esteban Terán.....	68
Ilustración 21 Estado civil de los trabajadores de empaque.....	68
Gráfico 22: Antigüedad de los trabajadores de empaque en la empresa.....	69
Gráfico 23: Ciudad de los trabajadores de empaque. Elaborado por: Esteban Terán:.....	69
Gráfico 24: Escolaridad de los trabajadores de empaque. Elaborado por Esteban Terán.....	70
Gráfico 25: Auto-identificación de los trabajadores de empaque.....	70
Gráfico 26: Sexo de los trabajadores de administración.....	81
Gráfico 27: Edad de los trabajadores de administración. Elaborado por: Esteban Terán.....	82
Gráfico 28 Estado civil de los trabajadores de administración.....	82
Gráfico 29: Antigüedad en la empresa de los trabajadores administrativos.....	83
Gráfico 30: Ciudad de los trabajadores de administración.....	83
Gráfico 31: Escolaridad de los trabajadores de administración.....	84
Gráfico 32: Auto-Identificación de trabajadores administrativos.....	84
Gráfico 33 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	101

RESUMEN

Los riesgos psicosociales, factores del entorno laboral que pueden afectar negativamente al bienestar físico y mental de los trabajadores, son un tema de suma relevancia dentro del ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional. En este sentido, se realizó un trabajo de evaluación de riesgos en la Empresa Florícola FLORTECA, ubicada en el sector de Tabacundo -Ecuador, tomando como protagonistas del estudio a los 72 hombres y mujeres que allí trabajan. A través de la aplicación del *Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales* procedente del Ministerio de Trabajo del Ecuador, se logró recopilar los principales datos con respecto al nivel de riesgo psicosocial (bajo, medio o alto) presente por dimensión (Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo, de competencias, Margen de Acción y Control, etc); área laboral (cultivo, post cosecha, fumigación, empaque y administración); y género del trabajador (masculino-femenino). De manera muy general, se pudo concluir que las dos dimensiones laborales con más alto porcentaje de riesgo medio son *Carga y Ritmo de trabajo* y *Margen de acción y control*, sobretodo en áreas como cultivo y post-cosecha en donde se requiere la realización de actividad física demandante. De igual manera, se llegó a concluir que, aunque estos riesgos afectan en mayor porcentaje a los hombres trabajadores, representan también un problema para las trabajadoras mujeres quienes cumplen, usualmente, con actividades domésticas y laborales a la par.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, evaluación psicosocial, enfermedad laboral, estrés laboral

ABSTRACT

Psychosocial risks, factors of the work environment that have the potential to negatively affect an individual's psychological and physical health, are among the most challenging issues in occupational safety and health nowadays. In this sense, a risk assessment was carried out at the Ecuadorian Floricultural Company FLORTECA, taking as the protagonists of the study 72 men and women who work there. Through the application of the Questionnaire for Psychosocial Evaluation in Work Spaces from the Ministry of Labor of Ecuador, it was possible to collect the main data regarding the level of psychosocial risk (low, medium or high) present by dimension (Workload and pace of work, Development, of competences, Margin of Action and Control, etc.); work area (cultivation, post harvest, fumigation, packaging and administration); and gender of the worker (male-female). In a very general way, it was concluded that the two labor dimensions with the highest average risk percentage are *Load and Work Rate* and *Margin of action and control*, especially in areas such as cultivation and post-harvest where strong physical activity is required. In like manner, although these risks affect a greater percentage of working men, they also represent a problem for female workers who usually comply with domestic and labor activities at par.

Keywords: Psychosocial risks, psychosocial evaluation, occupational disease, work stress

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de Investigación

Por las actividades prácticas que deben realizar diariamente los trabajadores y trabajadoras del área florícola, estos se encuentran expuestos a diversos tipos de riesgos psicosociales que no solo afectan a su bienestar individual, sino al bienestar productivo de las empresas por posibles déficits en la productividad de los empleados.

Como veremos más adelante con mayor profundidad, los riesgos psicosociales “...se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión” (EU-OSHA, 2019). Así, la importancia de abordar la problemática de mencionados riesgos en relación a la labor que se realiza en la Empresa Florícola FLORTECA se da a razón de que cuestiones como el estrés y la depresión laboral han sido históricamente relegados y estigmatizados, por lo que resulta imperativo que ahora se visibilicen y se considere las posibles afecciones que pueden causar a nivel organizacional.

Siendo así que en la presente investigación se pretende analizar a los riesgos psicosociales desde una óptica que los vea como parte cotidiana de cualquier tipo de labor productiva, pero que precisamente por su recurrencia pueden ser óptimamente tratados y prevenidos con el fin de salvaguardar tanto el bienestar individual de los trabajadores, como el bienestar de la organización empleadora en cuanto a disminución de ausencias laborales

y déficit productivo. Para abordar la problemática adecuadamente, se analizarán los diversos factores a los que están expuestos los trabajadores florícolas, y por medio de una evaluación al personal y su contexto laboral, se percibirán las posibles alteraciones psicológicas a las que estos se encuentran expuestos.

1.1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

Al hablar de Seguridad y Salud en cualquier área laboral, no se puede relegar a la evaluación de los factores de riesgo psicosociales como un tema secundario o de poca importancia. Más bien, es imperativo reconocer que en la actualidad dichos riesgos son los autores de grandes problemas dentro de las organizaciones que trabajan con el capital humano como su principal recurso de producción.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que "...los riesgos psicosociales constituyen un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no solo afectan significativamente la salud de los trabajadores sino también tienen efectos negativos para las empresas, organizaciones y gobiernos, esto se refleja en altos índices de ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, compensaciones, rehabilitación, indemnización y jubilación anticipada de los trabajadores afectados." (2010) Pensándolo desde esta perspectiva, realizar un correcto análisis de factores de riesgo supondría un alivio a futuro para cualquier empresa que decidiese generar un plan de acción para abarcar los problemas causados a razón de mencionados riesgos.

En el caso específico de esta investigación, se ha podido reconocer de manera muy general que en un espacio laboral como la Florícola FLORTECA, ubicada en Tababela, los

factores de Riesgos Psicosociales aparecen a razón de cuestiones como la sobrecarga de trabajo (tanto en horas como esfuerzo físico), la realización de tareas exhaustivas o peligrosas por los materiales y maquinarias con las que se trabaja, y el trabajo bajo presión que causa pesadas cargas mentales que pueden generar problemas y enfermedades asociadas al estrés y la depresión laboral. De desarrollarse una de las enfermedades mentales mencionadas anteriormente, los trabajadores de la florícola verán materializarse a diversos efectos negativos en su salud física y psíquica, los cuales afectaran a varios ámbitos de su vida, incluyendo "...sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional" (OSALAN, 2014).

1.1.1.2 Pronóstico

Un gran parte de trabajadores florícolas se ven expuestos a una carga de trabajo distribuida de una forma irregular según el tiempo y la presión temporal, sobre todo en épocas de mayor producción por fechas de fiestas dadas en diferentes países como por ejemplo San Valentín o el Día de las Madres, esto puede ocasionar que se presenten horarios irregulares, con jornadas de más de 10 horas laborales lo cual puede generar problemas de conformidad en la vida laboral y familiar. De igual manera, se ha decidido hacer énfasis en la variable sexo-genérica de quienes trabajan en la florícola, dado que se sabe popularmente que el mayor porcentaje de personas que allí laboran son de sexo biológico femenino, es decir, que las mujeres son las personas que más están expuestas a sufrir riesgos psicosociales.

1.1.1.3 Control del pronóstico

Las acciones y medidas donde se ven implicados Riesgos Psicosociales que deberían implementarse para evitar consecuencias futuras van encaminadas a incentivar a las

empresas a realizar adecuadamente mediciones de riesgos psicosociales utilizando métodos eficientes y adaptando herramientas para generar un ambiente laboral apropiado para todo el personal de la empresa florícola, así como también en crear una visión proactiva donde se promocióne la salud a todo el personal y de este modo promover conocimientos con aspectos implicados a los riesgos psicosociales.

1.1.2 Objetivo General

Evaluar los Riesgos Psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa florícola FLORTECA, por medio de la aplicación del cuestionario proveniente del Ministerio de Trabajo para identificar y comparar los resultados obtenidos.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar la información sociodemográfica y laboral de los trabajadores de la empresa florícola FLORTECA, ubicada en el sector de Tabacundo.
- Identificar los factores de riesgos psicosociales de la empresa florícola FLORTECA.
- Proponer medidas preventivas en función de los resultados encontrados.

1.1.4 Justificación

Este proyecto de investigación propone evaluar y analizar los factores riesgos psicosociales laborales negativos que inciden en la salud de los trabajadores que laboran en una Florícola ubicada en el sector de Tabacundo, con el fin de identificar y promover diferentes medidas de control a ser aplicadas posteriormente.

Para definir la pregunta de ¿Por qué se dan los riesgos psicosociales en trabajadores de Florícolas? Se deben determinar los principales factores laborales que generan estragos tanto a nivel personal como profesional en los trabajadores del lugar de estudio seleccionado. Siendo que dichos factores son móviles capaces de desencadenar cuestiones como el estrés o la depresión laboral, resulta necesario que sean abordados desde una perspectiva preventiva capaz de facilitar los procesos de salud y seguridad en el futuro inmediato y a largo plazo.

A más de esto, dado que se ha reconocido la presencia superior en número de mujeres trabajadoras en la florícola, se considera necesario abordar el tema también desde un lente enfocado en género, a través del cual podamos visibilizar la realidad de las mujeres agrícolas de nuestro entorno. En un estudio realizado por la Doctora Viviola Gómez en 2016, se define que dados los múltiples roles que la mujer desempeña tanto dentro como fuera del hogar, se ve más susceptible a enfrentar estrés y conflicto que afectan negativamente a su salud física, bienestar psicológico y a la productividad de la empresa en la que labora. Un plan de acción con enfoque sexo-genérico en cuanto a riesgos

psicosociales sería ideal para mejorar las condiciones de vida profesionales y humanas de dichas mujeres.

En términos muy generales, esta investigación responde a una necesidad tanto práctica como de relevancia social. Práctica porque pretende servir de marco inicial para la constitución de un manual de acción a ser aplicado posteriormente en el lugar de estudio seleccionado. Y de relevancia social porque busca incentivar a la Directiva de la Florícola a incrementar sus esfuerzos por brindar una mayor calidad en el ambiente laboral en el cual se desenvuelven sus trabajadores a través de la distribución equitativa de carga horaria laboral, actividades a realizar, y esfuerzo físico moderado y manejable. Aquí se incluye también la equidad que se alcanzaría gracias a un enfoque de género más inclusivo.

1.2 Marco Teórico

La construcción del marco teórico es un punto de partida fundamental para sustentar esta investigación, pues nos brinda bases fuertes sobre las que se puede construir de mejor manera el análisis literario y práctico de la temática aquí planteada. Ahora bien, cabe destacar que la revisión de la literatura se enfocará en primera instancia en definir ciertos conceptos clave dentro del tema presentado, entre los cuales se incluyen: riesgos psicosociales, enfermedades laborales, y productividad vinculada al bienestar laboral.

De igual manera, se tratará de manera muy general las perspectivas laborales concernientes a división de labor según género, incluyendo tópicos como la interseccionalidad en cuanto a carga de trabajo doméstico y profesional, así como el nivel de vida de la mujer trabajadora promedio basado en las diferencias salariales y de beneficios que esta recibe en comparación a su contraparte hombre. Todo esto se sustentará

también con las normas legislativas vigentes que existen al respecto, incluyendo aquí legislación nacional, internacional, y protocolos de acción creados bajo los parámetros de la Salud y Seguridad Ocupacional. Para la normativa vigente en Ecuador, se tomarán los documentos legales de Esilec, el Sistema Integrado de la Legislación Ecuatoriana en la Web.

Las fuentes de información utilizadas para esta construcción teórica serán tanto de tipo primario como secundario. Los documentos correspondientes a fuentes primarias como revistas especializadas, papers, libros y peer-reviewed publicaciones serán tomadas de fuentes certificadas como JStor, CABI-Ovid, y ProQuest. Y las fuentes secundarias como normativas o fichas de información serán recuperados de los sitios web oficiales de las organizaciones o Estados a los que pertenezcan.

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

I. Riesgos psicosociales

La Organización Mundial de la salud, OMS por sus siglas en español, define a los riesgos psicosociales como “...factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental” (2019). Para esta organización que se encarga de velar por los derechos humanos con respecto a una salud física y mental digna e integral, establece que estos factores de riesgo se generan esencialmente por la existencia de “...una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo” (2019). En términos sencillos, la mala organización

administrativa en cuanto a carga laboral y ambiente laboral adecuado, hace que cualquier empresa sea propensa a convertirse en un lugar peligroso para quienes en ella trabajan.

En *Psychosocial Factors and Public Health: A Suitable Case for Treatment?*, Macleod define 6 tipos de riesgo psicosociales que considera son los predominantes en espacios laborales: las inadecuadas políticas internas de seguridad y protección de la salud; las ineficientes prácticas de gestión de bienestar y comunicación intraempresarial; la nulidad del poder de decisión del obrero, el bajo nivel de apoyo que los empleados reciben en temas de salud mental; los horarios de trabajo inamovibles; y la falta de delimitación de actividades por área laboral (2003).

Por otro lado, Seidler y Nienhaus (2004) piensan que un análisis de riesgos enfocados en la salud mental debe resaltar la incidencia de cuestiones como la errónea asignación de actividades sin consideración de habilidades físicas y mentales individuales, y una carga de trabajo permanente elevada, que sobrepasa las horas laborales asignadas por ley. En su trabajo de investigación, *Psychosocial Work Factors and Dementia*, los autores determinan que los riesgos antes mencionados son los que mayoritariamente causan enfermedades como la demencia, que se relaciona directamente con otros trastornos como el estrés, la ansiedad, y la depresión. Otro factor mencionado en este análisis y que compete a nuestro trabajo, es la muestra con la que los autores trabajan, pues son obreros de fábricas en las que se encuentra constantemente expuestos a químicos como disolventes y aluminio (2004, pp.970). En el tratamiento de las flores y plantas en la

Florícola FLORTECA, también incluye la utilización de diversos químicos, lo que posteriormente podría darnos una idea de si existe alguna relación causal por los niveles de toxicología a los que se ven expuestos los trabajadores y su estado de bienestar mental.

Desde otra perspectiva teórica, Devereux presenta un análisis con respecto a la complementariedad de las dolencias físicas y mentales, con el fin de concluir que ambas están estrechamente relacionadas y son determinantes para la ocurrencia de la otra. El autor dice que un problema del estudio de riesgos psicosociales es el "...definir a los factores físicos y los factores mentales como si fuesen excluyentes..." (1999, pp. 343). Si bien Devereux acepta que son dos tipos de dolencias distintas y causadas por factores diversos, el autor pide que no se excluyan al uno y al otro, porque si se piensa en términos simples, el hecho de que una persona trabaje con pesos demasiado pesados (riesgo físico) durante un tiempo demasiado prolongado (riesgo mental), hace que el trabajador sufra un daño dual.

II. Tipos de riesgos psicosociales más comunes

Algo clave al momento de hablar de riesgos psicosociales, es la importancia de reconocer que los riesgos psicosociales no se relacionan directamente con las características personales del individuo, sino más bien con el entorno que lo rodea. Es decir, a pesar de que el trabajador es el sujeto que sufre las consecuencias de los riesgos psicosociales a los que se ve expuesto, esto no se da porque dicho trabajador tenga problemas médicos previos o bajos niveles de tolerancia, sino más bien por el funcionamiento de su ambiente laboral.

Dicho eso, cabe mencionar las principales dimensiones de riesgos psicosociales que el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS, reconoce. En primer lugar, tenemos el exceso de exigencias psicológicas, el cual se define como una situación de presión laboral en la que “...hay que trabajar rápido o de forma irregular (...) y esconder nuestros sentimientos de inconformidad” (ISTAS, 2019). La segunda dimensión es la falta de influencia y desarrollo autónomo de los trabajadores, cuando el trabajo de estos “...no da posibilidades para aplicar sus habilidades y conocimientos o carece de sentido para ellos...” (ISTAS, 2019) La cuestión del “sentido”, hace referencia a la falta de adaptación del horario laboral a las necesidades familiares, y tiempos recreacionales del individuo. La tercera dimensión es la falta de apoyo y de calidad de liderazgo, que se ve reflejada en un espacio laboral en donde “... hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo” (ISTAS, 2019). Es decir, en donde el individuo debe enfrentar a la presión laboral en soledad. La cuarta dimensión, son las escasas compensaciones que recibe el trabajador como reconocimiento de su trabajo, ya que esto provoca inseguridad debido a “... los constantes cambios de puesto o servicio contra su voluntad, trato injusto, no reconocimiento del trabajo, y salarios muy bajos” (ISTAS, 2019). La quinta y última dimensión es la doble presencia de trabajo profesional y trabajo doméstico. Esta dimensión se vincula con mayor exclusividad y énfasis al caso de las trabajadoras mujeres quien deben asumir simultáneamente un trabajo no remunerado en el hogar, y un trabajo mal remunerado a nivel profesional. A demás,

“... la organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar”, debido a los horarios de trabajo y carga laboral injustos.

A más de las mencionadas dimensiones, OSALAN (2014) establece 4 riesgos psicosociales que consideran son los más recurrentes: estrés laboral, síndrome de burnout o desgaste profesional, violencia, y fatiga.

i. Estrés laboral

La Comisión Europea define el estrés laboral como “...un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (2017). Después de la gripe, el estrés laboral es la principal causa de absentismo en los lugares de trabajo, lo que genera gastos por disminución de la productividad y costos médicos asociados a seguros de vida empresariales privados (OSALAN, 2014)

ii. Síndrome de burnout o desgaste profesional

Según la OSALAN, este síndrome es el resultado “...un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivaste para las tareas laborales” (2014). En términos simples, es el estado más avanzado del estrés laboral común, y se diferencia del primero porque el agotamiento que siente el individuo pasa de ser físico, a ser mental y emocional. Para mayor claridad sobre esto último, vale la pena usar de referencia a Jackson y Maslach, pioneros en el tema que definieron a este síndrome como “...un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un enriquecimiento personal reducido” (1986) lo que a su vez implica que quien sufre de él pierde toda la motivación profesional que tiene.

iii. Violencia

La violencia se puede definir como “...el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2019). Más específicamente, la OIT define que esta imposición de fuerza o poder “... es capaz de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes” (2019).

Ambas organizaciones coinciden en que dentro de cualquier espacio organizacional existen 4 tipos de violencia comunes: física, cuando la víctima sufre de lesiones o traumatismos; psicológica, cuando la víctima sufre de cualquier tipo de acoso (moral, sexual, discriminatorio); interna, cuando se da entre trabajadores de un mismo lugar; y externa cuando se da entre trabajador y cliente o viceversa.

Aquí valen la pena enfatizar dos conceptos importantes en la Guía de riesgos psicosociales de la OSALAN: el acoso sexual y el acoso laboral o mobbing. El acoso sexual hace referencia a la vulneración de la intimidad de la víctima, y el mobbing se “...define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder” (OSALAN, 2014).

v. Fatiga

Hace referencia al cansancio físico o mental que experimenta un individuo y que está ligado “...a la ordenación del tiempo de trabajo (que) puede darse tanto por exceso de tiempo de trabajo como por la falta de descanso” (OSLAN, 2014).

III. Salud laboral vs. Enfermedad laboral

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España, ISTAS por sus siglas en español, define a la salud laboral como una cuestión que “...se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad” (2019). En este sentido, si definimos por separado los términos, y dejamos a *salud* como “Estado de bienestar en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones” (RAE, 2019), podemos entonces decir que la salud laboral hace referencia al estado de bienestar física y mental con el que cuenta un individuo que realiza sus funciones en un ambiente laboral adecuado.

Por otro lado, el antónimo al concepto antes tratado es el de enfermedad laboral o profesional. En el Art. 116 de la Ley General de Seguridad Social, se define a la enfermedad profesional como: “...aquella que es causada, de manera directa, por el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte por la mencionada razón” (2016). En *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*, Molano y Arévalo establecen que deben existir dos características fundamentales para poder considerar a una enfermedad como de tipo laboral: la primera es que exista una obvia relación entre dicha enfermedad y el trabajo realizado, la segunda es que las patologías estén incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales que varía dependiendo a cada país. En el caso de Ecuador, el Instituto de Salud y Seguridad Social (IESS) se fundamenta en la lista

de enfermedades profesionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT, siendo esta la normativa vigente al respecto.

En este ámbito, el capítulo II de la Normativa Aplicable del IESS, se preseta el artículo 7: Criterios de diagnóstico para calificar Enfermedades Profesionales u Ocupacionales, en el cual se definen los criterios específicos que el país requiere para el diagnóstico de este tipo de enfermedad. Específicamente menciona 5 tipos de criterio, que son los siguientes:

“a) Criterio clínico: Presencia de signos y síntomas que tiene el afiliado relacionados con la posible Enfermedad Profesional en estudio.

b) Criterio ocupacional: Es el estudio de la exposición laboral para determinar la relación causa- efecto y el nivel de riesgo de las actividades realizadas por el Afiliado, la cual se incluirá en el análisis de puesto de trabajo realizado por el profesional técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo del Seguro General Riesgos del Trabajo a requerimiento del médico ocupacional de este Seguro a partir de un diagnóstico.

c) Criterio higiénico-epidemiológico

El criterio higiénico se establece acorde a los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados para la evaluación del factor de riesgo aparente, causante de la enfermedad. Para documentar la exposición se podrán utilizar resultados basados en estudios o mediciones previas. El criterio epidemiológico determinará la presencia de casos similares en la Empresa, puesto de trabajo o exposiciones al factor de riesgo motivo de estudio (morbilidad por puesto de trabajo) o si es el primer caso en la Empresa se corroborará mediante estudios epidemiológicos científicamente sustentados que

describan la existencia de una relación causa-efecto.

d) Criterio de Laboratorio: Incluyen los exámenes complementarios: laboratorio clínico, toxicológico, anatomo-patológico, imagenológico, neurofisiológico entre otros, que determinen la presencia y severidad de la enfermedad en estudio.

e) Criterio Médico-Legal: Se fundamenta en la normativa legal vigente que corrobore que la Enfermedad en estudio se trata de una Enfermedad Profesional.”

Estos criterios son analizados con el fundamento normativo de la OIT que se mencionó anteriormente, el cual presenta una lista de más de 100 enfermedades divididas en varias categorías entre las que se pueden encontrar: Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales, Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado, Cáncer profesional, y otras enfermedades. La lista completa se encuentra adjunta en los anexos de este trabajo, sin embargo, aquí se destacan algunas enfermedades listadas que se acercan a la temática de la investigación.

Tabla 1 Enfermedades Profesionales. Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Enfermedades causadas por agentes químicos/físicos	Enfermedades según el órgano o sistema afectado	Cáncer profesional	Otras enfermedades
Por agentes químicos	Trastornos mentales y del comportamiento	Por Bencidina y sus sales	N/A
Por agentes físicos	Sistema osteomuscular	Beta-naftilamina	N/A
Enfermedades infecciosas o parasitarias	De la piel	Benceno	N/A
	Del sistema respiratorio		N/A

i. Enfermedades físicas

En base al cuadro de enfermedades de la OIT, las enfermedades físicas más relevantes a este estudio son las referentes a aquellas causadas por exposición a agentes químicos por el uso de los mismos para el tratamiento de las flores en la Florícola, y a agentes físicos por las actividades laborales como regado y cosecha que exponen a los

trabajadores, entre otras cosas, a cuestiones como altos niveles de calor y radiación solar. Así mismo, ciertas actividades representan un riesgo físico de accidente como en el caso de posibles cortes o pinchazos con espinas, lo que puede conlleve a su vez al desarrollo de infecciones.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) presentó en 2014 un manual sobre la Floricultura y sus riesgos, en el que se presentan las principales afecciones físicas a las que se ven expuestos los trabajadores de las florícolas. En este manual se dice que la exposición a sustancias químicas es el principal factor de riesgo, y que las enfermedades más comunes que se le relacionan son: la dermatosis, los problemas respiratorios, y la dermatitis. Se enfoca en los riesgos por sustancias químicas peligrosas como: productos de limpieza, plantas y/o tierras tratadas químicamente, abonos, fertilizantes, etc. Si se busca prevenir enfermedades asociadas a este riesgo, “..los trabajadores deben tener especial cuidado en la manipulación y almacenamiento de los productos químicos, se tienen en cuenta las instrucciones de uso y se utilizan mezcladores, paletas o guantes para evitar su contacto con la piel”(2014). Sin embargo, especialmente hablando de la epidemiología, el INSHT dice que “...la floricultura es una profesión con un riesgo significativo de dermatosis cutáneas, con una incidencia anual de unos 24 casos de cada 10.000 trabajadores (según un estudio realizado en Baviera del Norte)” (2014).

ii. Enfermedades mentales

Según datos oficiales de la OMS, “...más de 300 millones de personas en el mundo padecen depresión, un trastorno que es la principal causa de discapacidad. Además, muchas

de ellas sufren también síntomas de ansiedad” (2019). En este mismo estudio se ha definido que existen diversos factores dentro del espacio laboral que hacen que una persona sea propensa a sufrir trastornos mentales. Se dice que en la mayoría de casos “...se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo” (OMS, 2019).

Ahora bien, un factor extra a la enfermedad mental en sí, es la estigmatización que se ha creado de las mismas, pues como establece Martínez, “...las enfermedades mentales no se refieren sólo a patologías graves, sino también a trastornos comunes como la depresión, la ansiedad, el estrés por el trabajo o casos de agotamiento que pueden ser tratados de forma adecuada si son manejados correctamente” (1995). El problema con esto es que, aunque sean cuestiones relativamente sencillas de prevenir y tratar, por la estigmatización existente sobre lo que representa un trastorno mental, las personas no buscan ayuda ni se hacen tratar, empeorando así sus síntomas y la patología en sí misma.

Dentro de la normativa vigente del IESS con respecto a enfermedades profesionales, se establece que las enfermedades mentales en nuestro país se dan más comúnmente por acciones de sobretensión, sobre-esfuerzo, y sobre-carga, siendo estos de tipo físico, de trabajo, y mental. De igual manera, se especifican los siguientes factores de riesgo socio social: Organización del trabajo (rotación, turnos, pausas), carga mental, estrés, otros (especifique).

De todas las enfermedades mencionadas, las dos más comunes son definitivamente la depresión y el estrés laboral. En *Job stress and depression symptoms in middle-aged workers—prospective results from the Belstress study*, los autores establecen que están

enfermedades no se encuentran aisladas ni son excluyentes, sino que más bien un trabajador que presenta síntomas de una, es proenso a sufrir de la otra. Clays y Backer afirman que: "Our results (of the study) with repeated measures in a long-term perspective confirm that men and women with repeated high job strain and men with repeated isolated strain have the highest incidence of depression symptoms" (2007) Es decir que el estrés laboral es en sí la causa del apareamiento de síntomas de depresión, dado que bajo actividades de mucha presión, se crean altos niveles de ansiedad que desencadenan sentimientos de impotencia y por ende depresión consecutiva.

IV. Productividad vinculada al bienestar laboral

Cuando hablamos de productividad laboral, pensamos automáticamente en el objetivo que tienen las empresas de alcanzar beneficios económicos a través del desarrollo adecuado de las actividades en las que se basa la labor empresarial de la misma. El problema de esto, es que como plantea Mercado-Salgado: "...la mayoría de organizaciones velan solo por el beneficio de su economía (empresarial) y no ponen atención a los problemas que enfrenta sus empleados a consecuencias de un mal manejo en la organización y un mal ambiente laboral..." (2010).

Tras esta afirmación de Mercado-Salgado, se puede decir entonces que por la búsqueda de incrementar la productividad laboral, y por ende económica, de una empresa, los entes más jerárquicos de la organización ponen a sus trabajadores bajo actividades de sobre-explotación laboral que piensan, ayudará a que el trabajo sea mejor: más ágil y de mayor calidad. Lo que no han notado aún, es que esta sobre-explotación laboral no ayuda a la productividad de la empresa, sino que más bien disminuye la misma dado que los

trabajadores no se encuentran en un estado de bienestar que les permita explotar adecuadamente sus capacidades, haciéndolos propensos a cometer errores (Quintana, 1995).

A la vez, en *El absentismo: un indicador de salud laboral*, Martínez Quintana afirma que existe una relación intrínseca entre malas condiciones de trabajo y absentismo laboral reiterado (1995). En su estudio, la autora logra demostrar que las principales condiciones físicas que hacen que aumente el absentismo laboral son medias de seguridad e higiene escasas, mala ventilación, temperatura extrema, luz extrema, ruidos bruscos, horarios poco prácticos, y turnos de trabajo excesivos. Relacionándolo a nuestro trabajo, podemos reconocer que en un trabajo de florícola en donde los horticultores se encargan de:

“... la propagación de las plantas, - la mejora de cosechas, abonos de las plantas e ingeniería genética, - la bioquímica de la planta, - la fisiología de la planta y - el almacenaje, procesado y transporte de flores...” (INSHT, 2014)

Se dan varios de los factores mencionados al principio, haciendo que los trabajadores de FLORTECA sean más susceptibles a ausentarse debido a los riesgos de salud a los que se encuentran expuestos.

A más de esto, Martínez Quintana dedica un capítulo entero de su estudio al absentismo femenino, pues logró encontrar un patrón de ausencia debido a: “...causas relacionadas a la condición biológica de la mujer (menstruación, embarazo, lactancia, postparto) y por las funciones asignadas a su rol tradicional (cuidado de los niños, del marido y de familiares enfermos, tareas domésticas etc.)...” (1995), las cuales hacen que las

trabajadoras sean más propensas a sufrir estrés y depresión laboral, y por ende, a faltar más al trabajo. Este componente de genero será analizado con mayor profundidad posteriormente.

1.2.2 Identificación y Caracterización de las variables

Variable dependiente: Trabajadoras y trabajadores de FLORTECA con afecciones asociadas a riesgos psicosociales

Variable independiente: Disminución en la productividad de la Florícola FLORTECA

CAPITULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de Estudio

Desde una óptica exploratoria, en la que se busca esclarecer el problema planteado tanto a través de la revisión de literatura relacionada, como el trabajo directo con los sujetos de estudio en el campo, se puede definir que el nivel de estudio del presente proyecto es Descriptivo Transversal. Se hace una vinculación entre el método descriptivo y el tiempo de duración transversal, ya que se va a evaluar e identificar los riesgos psicosociales que pueden ocurrir a lo largo de todo el proceso que se realiza en la florícola, el cual se constituye de diversos ámbitos: cultivo, post cosecha, administración, bodega, empaque y fumigación. Todos estos se realizan a través de procesos que requieren pasos y tiempo de desarrollo entre el inicio y finalización de una actividad.

2.2 Modalidad de Investigación

El presente estudio corresponde a una investigación de campo, debido a que los datos son recogidos directamente de los puestos de trabajo de la empresa dentro de su jornada laboral a través de la utilización del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales procedente del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Dicho cuestionario será utilizado con los objetos de estudio, permitiendo una relación directa con los mismos. Una vez finalizada la investigación, se podría convertir en un Proyecto

de Desarrollo con la creación formal de un manual o plan de acción para prevención de riesgos psicosociales en la florícola.

2.3 Método

El método del estudio es Inductivo – Deductivo, que ya una vez obtenida la información de identificará la relación con los niveles de riesgos psicosociales que presentan.

2.4 Población y Muestra

Población: La población está compuesta por un total de 72 trabajadores. Un total de 46 mujeres y 26 hombres.

Área de Cultivo: 37 trabajadores

Área de Post Cosecha: 12

Área de Fumigación: 8 trabajadores

Área de Empaque: 8 trabajadores

Área Administrativa: 7 trabajadores

Muestra: La muestra se realizará a 72 trabajadores por el motivo que se tomará una representación total por el número de trabajadores de las diferentes áreas.

2.5 Selección de Instrumentos de Investigación

Dado que esta investigación es un trabajo de campo, se utilizarán mayoritariamente instrumentos de investigación con un enfoque cualitativo. Lo cualitativo resulta ideal porque permite generar un vínculo directo con los objetos de estudio en el lugar seleccionado para llevar a cabo el mismo.

Se realizarán actividades de observación participante asistiendo a las instalaciones de la florícola, en donde se tomarán apuntes de lo observado en cuanto a la división de cargas horarias y físicas, además de las condiciones laborales en las que trabajan los empleados.

Se realizarán entrevistas puntuales con diferentes miembros de la florícola para tener respuestas de primera mano, y capaces de resolver especificidades necesarias para este trabajo.

Finalmente, se incluirá un instrumento cuantitativo capaz de sistematizar los resultados obtenidos. Este instrumento se denomina **Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales**, y es un cuestionario estandarizado a la evaluación de factores de riesgo psicosocial que puedan afectar a la salud de los trabajadores generando acciones para disminuir o prevenir el riesgo psicosocial. Tal como se lo define desde el Ministerio de Trabajo del Ecuador:

“El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores. (...) El Ministerio del Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, en este proceso se revisaron teorías, instrumentos y metodologías de evaluación de riesgo psicosocial de otros países.” (2018)

La utilización de este cuestionario permite que la investigación se situó bajo los parámetros nacionales reconocidos legalmente como instrumentos de análisis válido dando mayor legitimidad al proyecto.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

La siguiente información ha sido recopilada en base a las respuestas obtenidas de las encuestas del Ministerio de Trabajo realizadas a los estudios de la muestra previamente seleccionada. La realización de este cuestionario se ha hecho con el fin de detectar los factores psicosociales que pueden afectar a la salud de los trabajadores, para así alcanzar una mejor comprensión del tema.

Para mayor claridad al momento del análisis de los datos, estos se han agrupado de manera gráfica dividiendo los resultados en cada área laboral considerada en este estudio.

3.1.1.1 Área de Cultivo

Los 37 trabajadores del área de cultivo se encargan de diferentes actividades como: la cosecha, desyeme, siembra, poner capuchones, armado de camas, y dar el riego a las rosas.

I. Datos demográficos

En base a los datos recabados, se puede definir que la caracterización demográfica de los trabajadores en el área de cultivo se divide de la siguiente manera: De 37 sujetos de estudio, la población femenina es predominante (64.86%), siendo casi el doble de la población masculina (35.14%). El rango de edad más común entre los trabajadores (40, 54%) es de entre 25 y 34 años, es decir, la edad considerada reproductiva. Con respecto a los años de antigüedad en la florícola, existe una leve diferencia entre quienes han laborado allí por menos (51,35%) y más (48,65%) de 3 años. Esto es comprensible dado las edades predominantes de los trabajadores activos en el área. De quienes allí trabajan, el 59,46 vive en unión libre. Así mismo, las dos áreas residenciales de las que provienen los trabajadores son Cayambe (56,76%) y Tabacundo (43,24%), es decir, zonas aledañas a la ubicación de la florícola. Un dato fundamental para el análisis demográfico es el nivel de escolaridad de los trabajadores, que nos permite notar que dado que la mayoría (43,24%) solo cuenta con el nivel de Educación Básico, existe dificultad de que consigan trabajos de otra índole y mejor remunerados. Por la zona en la que se ubica la florícola, no resulta novedoso que el 78,38% de los trabajadores se auto-identifiquen como mestizos.

En general, el perfil del trabajador que predomina en el área de cultivo es: mujer mestiza, de entre 25 y 34 años, con unión libre, que cuenta con nivel de educación básico, que ha laborado en la florícola por aproximadamente 3 años, y que reside en las zonas aledañas de Cayambe y Tabacundo.

i. Sexo

Tabla 2 Sexo de Trabajadores de Cultivo.

Elaborado por: Esteban Terán

SEXO		
	Número	Porcentaje
Hombre	4	10,81%
Mujer	33	89,86%
TOTAL	37	100,00%

Gráfico 1 Sexo de los Trabajadores de Cultivo.
Elaborado por Esteban Terán

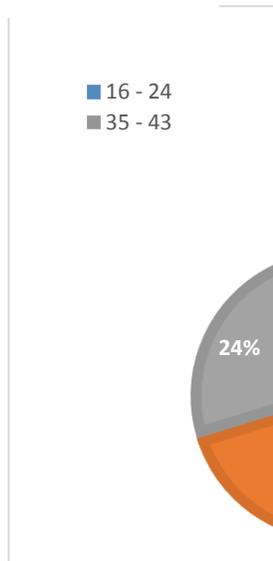


ii. Edad

Tabla 3 Edad de los trabajadores de Cultivo.
Elaborado por Esteban Terán.

EDAD		
	Número	Porcentaje
16 - 24	11	29,73%
25 - 34	15	40,54%
35 - 43	9	24,32%
44 - 52	2	5,41%
Igual o superior a 53	0	0,00%
TOTAL	37	100,00%

Gráfico 2 Edad de los trabajadores de Cultivo.
Elaborado por Esteban Terán



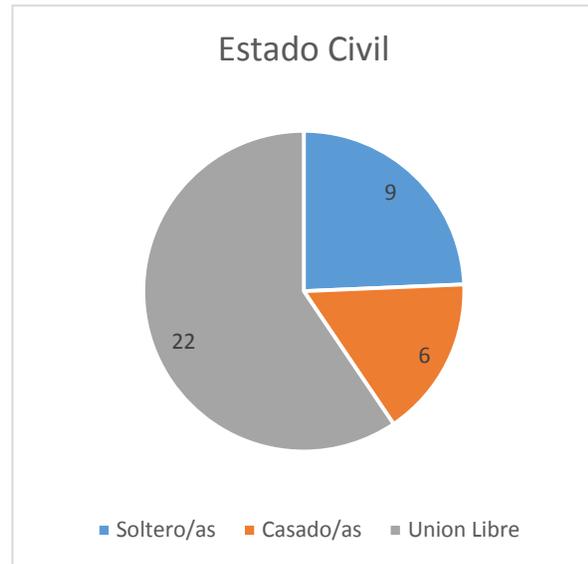
iii. Estado civil

Tabla 4 Estado Civil de los trabajadores de Cultivo

Elaborado por Esteban Terán

ESTADO CIVIL		
	Número	Porcentaje
Soltero/as	9	24,32%
Casado/as	6	16,22%
Unión Libre	22	59,46%
TOTAL	37	100,00%

Gráfico 3 Estado Civil de los trabajadores de Cultivo
.Elaborado por Esteban Terán



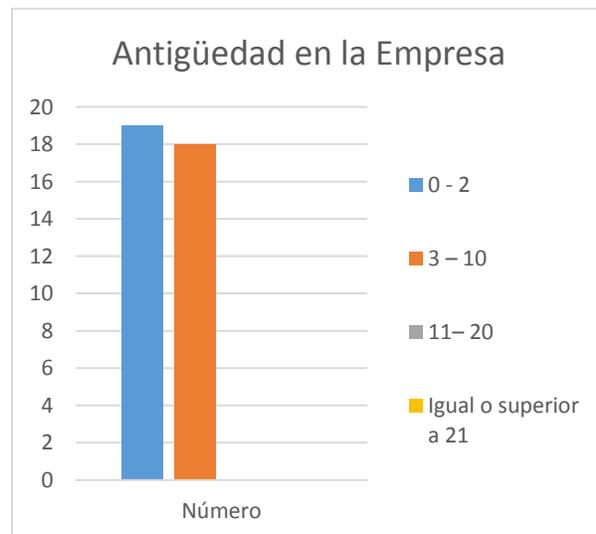
iv. Tiempo de trabajo en la Florícola

Tabla 5 Antigüedad de los trabajadores de cultivo.

Elaborado por Esteban Terán.

ANTIGÜEDAD EN EMPRESA		
Años	Número	Porcentaje
0 - 2	19	51,35%
3 - 10	18	48,65%
11- 20	0	0,00%
Igual o superior a 21	0	0,00%
Total	37	100,00%

Gráfico 4 Antigüedad de los trabajadores de cultivo.
Elaborado por Esteban Terán.



v. Lugar de residencia de los trabajadores

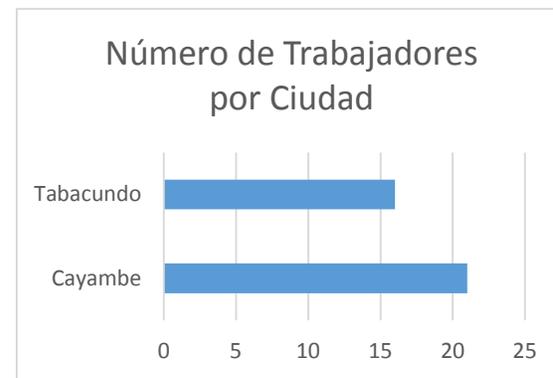
Tabla 6 Ciudad de los trabajadores de Cultivo.

Elaborado por Esteban Terán.

CIUDAD		
	Número	Porcentaje
Cayambe	21	56,76%
Tabacundo	16	43,24%
TOTAL	37	100,00%

Gráfico 5 Ciudad de los trabajadores de Cultivo.

Elaborado por: Esteban Terán



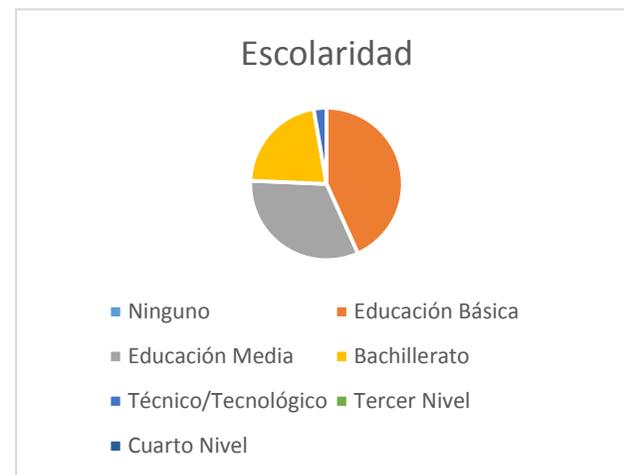
vi. Escolaridad de los trabajadores

Tabla 7: Escolaridad de los trabajadores de cultivo.

Elaborado por: Esteban Terán

ESCOLARIDAD		
	Número	Porcentaje
Ninguno	0	0,00%
Educación Básica	16	43,24%
Educación Media	12	32,43%
Bachillerato	8	21,62%
Técnico/Tecnológico	1	2,70%
Tercer Nivel	0	0,00%
Cuarto Nivel	0	0,00%
Total	37	100,00%

Gráfico 6: Escolaridad de los trabajadores de cultivo. Elaborado por: Esteban Terán



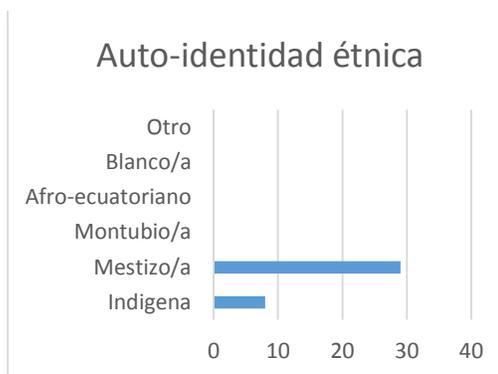
vii. Auto-identificación étnica de los trabajadores

Tabla 8: Auto-identificación étnica de trabajadores de cultivo. Elaborado por: Esteban Terán

AUTO-IDENTIFICACION ETNICA		
	Número	Porcentaje
Indígena	8	21,62%
Mestizo/a	29	78,38%
Montubio/a	0	0,00%
Afro-ecuatoriano	0	0,00%
Blanco/a	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	37	100,00%

Gráfico 7: Auto-identificación étnica de trabajadores de cultivo.

Elaborado por: Esteban Terán



II. Condiciones laborales

Fundamentándonos únicamente en las respuestas con mayorías predominantes, podemos decir que: un 50% de los trabajadores encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo con las condiciones laborales en las que trabaja con respecto a la carga laboral que se le asigna, y el bienestar individual que ha sentido mientras las realiza. En cuanto al desarrollo de competencias, la mayoría (54.05%) dice sentirse completamente apto para el trabajo que realiza. Con respecto a la satisfacción del empleado sobre el liderazgo de la florícola, un 68.92% se encuentra parcialmente de acuerdo con las acciones que se toman a nivel administrativo. Cabe destacar que existe un porcentaje alto de inconformidad sobre la falta de empatía del jefe, quien no escucha propuesta de cambio e iniciativas laborales. Vale la pena hacer énfasis especial en el margen de acción y control de los trabajadores, pues la mitad de los encuestados (50%) siente que su opinión no es tomada en cuenta, sobre todo con respecto a la duración requerida para realizar ciertas actividades y la imposibilidad de trabajar colaborativamente. En relación a lo anterior, un 64,41% de los trabajadores está parcialmente de

acuerdo con las vías de comunicación existentes dentro de la florícola, es decir, con la información que se brinda a los trabajadores sobre los logros de la empresa.

Cuando se pregunta a los trabajadores sobre que sucede al final de la jornada laboral, se puede ver que un porcentaje significativo (17 trabajadores de 37) dice tener poco o nada de energía una vez terminada la actividad asignada. En general, un 70,27% dice estar parcialmente de acuerdo con el tiempo de descanso que se les da. En cuanto a los niveles de bienestar colectivo, existe una clara división entre un 72,97 de trabajadores que siente estar parcialmente vinculado a sus compañeros, y un 10,81% que siente que no existe relación de compañerismo. En puntos extra sobre bienestar individual, 69.14% de los trabajadores muestra inconformidad en cuanto al ambiente laboral, sentirse poco valorados y donde los problemas familiares pueden afectar al desempeño laboral.

i. Carga y ritmo de trabajo

Carga y Ritmo de Trabajo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	12	18	7	0	37
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	0	8	22	7	37
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	5	22	10	0	37
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	7	26	4		37
TOTAL:	24	74	43	7	148
Porcentaje:	16,22%	50,00%	29,05%	4,73%	100,00%

Tabla 9 Carga y Ritmo de Trabajo. Elaborado por Esteban Terán

En la tabla 9 podemos analizar el desarrollo de competencias en donde podemos observar que el 54.05% de los trabajadores están completamente de acuerdo con los puntos vistos en este ítem. El con menos porcentaje es donde expresan que no adquieren nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de sus compañeros.

ii. Desarrollo de competencias

Desarrollo de Competencias

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	31	6	0	0	37
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	19	9	9	0	37
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	16	20	1	0	37
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	14	23	0	0	37
TOTAL	80	58	10	0	148
Porcentaje:	54,05%	39,19%	6,76%	0,00%	100,00%

Tabla 10: Desarrollo de Competencias. Elaborado por: Esteban Terán

iii. Satisfacción con el liderazgo de la empresa

Liderazgo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	11	23	3	0	37
Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	2	18	17	0	37
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	0	25	12	0	37
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	3	29	5	0	37
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	5	29	3	0	37
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	6	29	2	0	37
TOTAL	27	153	42	0	222
Porcentaje:	12,16%	68,92%	18,92%	0,00%	100,00%

Tabla 11: Liderazgo. Elaborado por: Esteban Terán

iv. Margen de acción y control de los trabajadores

Margen de Acción y Control

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	13	23	1	0	37
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	0	17	20	0	37
Mi opinión es tomada en cuenta	0	9	24	4	37

con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones					
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	4	25	8	0	37
TOTAL	17	74	53	4	148
Porcentaje:	11,49%	50,00%	35,81%	2,70%	100,00%

Tabla 12: Margen de Acción y control. Elaborado por: Esteban Terán

v. Trabajadores sobre la organización del trabajo

Organización del Trabajo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	11	26	0	0	37
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	5	22	10	0	37
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	15	22	0	0	37
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	8	24	5	0	37
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	15	20	2	0	37
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	7	29	1	0	37
TOTAL	61	143	18	0	222
Porcentaje:	27,48%	64,41%	8,11%	0,00%	100,00%

Tabla 13: Organización del trabajo. Elaborado por: Esteban Terán

vi. Tiempo de recuperación de los trabajadores

Recuperación

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerd o	Número
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	0	20	17	0	37
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	0	34	3	0	37
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	4	32	1	0	37
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	9	22	6	0	37
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	14	22	1	0	37
TOTAL	27	130	28	0	185
Porcentaje:	14,59%	70,27%	15,14%	0,00%	100,00%

Tabla 14: Recuperación. Elaborado por: Esteban Terán

vii. Bienestar colectivo

Soporte y Apoyo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	2	30	5	0	37
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	1	25	11	0	37
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	10	27	0	0	37
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	6	27	4	0	37

En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	11	26	0	0	37
TOTAL	30	135	20	0	185
Porcentaje:	16,22%	72,97%	10,81%	0,00%	100,00%

Tabla 15: Soporte y Apoyo. Elaborado por: Esteban Terán

viii. Bienestar individual

Otros Puntos Importantes

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	16	21	0	0	37
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	8	28	1	0	37
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	7	20	10	0	37
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	20	17	0	0	37
En mi trabajo me siento aceptado y valorado	10	23	4	0	37
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	18	19	0	0	37
Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	8	28	1	0	37
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	5	32	0	0	37
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	16	21	0	0	37
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	8	29	0	0	37
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	7	28	2	0	37
Siento que mis problemas familiares o personales no	5	28	4	0	37

influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo					
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	6	30	1	0	37
Mi trabajo está libre de acoso sexual	16	21	0	0	37
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	12	25	0	0	37
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	7	30	0	0	37
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	16	21	0	0	37
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	14	23	0	0	37
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	11	26	0	0	37
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	8	29	0	0	37
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	6	31	0	0	37
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	9	28	0	0	37
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	9	28	0	0	37
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	9	28	0	0	37
TOTAL	251	614	23	0	888
Porcentaje:	28,27%	69,14%	2,59%	0,00%	100,00%

Tabla 16: Otros puntos importantes. Elaborado por: Esteban Terán

III. Evaluación de riesgo psicosocial en el área

En la tabla 16 podemos observar los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en donde podemos identificar que el mayor riesgo se encuentra en la dimensión de margen de acción y control con un 95% y en la dimensión de carga y ritmo de trabajo con un 84%

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	16%	84%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	86%	14%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	62%	38%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	5%	95%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	35%	65%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	43%	57%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	95%	5%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	38%	62%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	70%	30%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	54%	46%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	38%	62%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	54%	46%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	41%	59%	0%

Tabla 17: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial. Elaborado por: Esteban Terán

En la tabla 17 podemos observar que con un 95% el área de cultivo tiene un riesgo bajo, es decir, que el riesgo es mínimo y no genera un efecto nocivo a corto plazo. Estos efectos pueden ser prevenidos por monitoreos periódicos a la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad.

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	95%	5%	0%

Tabla 18: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial. Elaborado por: Esteban Terán

Tabla 19 Comparación entre mujeres y hombres área de cultivo. Elaborado por Esteban Terán.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL						
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	18%	0%	82%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	85%	100%	15%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	58%	100%	42%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	6%	0%	94%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	91%	100%	9%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	33%	50%	67%	50%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	42%	50%	58%	50%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	100%	0%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	94%	100%	6%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	42%	0%	58%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	76%	25%	24%	75%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	67%	75%	33%	25%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	58%	25%	42%	75%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	36%	50%	64%	50%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	48%	100%	52%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	33%	100%	67%	0%	0%	0%

Tabla 20 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	94%	100%	6%	0%	0%	0%

3.1.1.2 Post-cosecha

Los 12 trabajadores del área de post-cosecha se encargan del procesamiento de las rosas, es decir, pelar los tallos, clasificar dependiendo del tamaño, forma del botón, quitando pétalos si están con enfermedad, y posteriormente el armado de bonches y ramos.

I. Datos demográficos

En base a los datos recabados, se puede definir que la caracterización demográfica de los trabajadores en el área de post-cosecha se divide de la siguiente manera: De 12 sujetos de estudio, la población femenina es ligeramente superior (58,33%), con respecto a la población masculina (41,67%). 50% de los trabajadores se encuentra en estado de unión libre. El rango de edad más común entre los trabajadores (41,67%) es de entre 16 y 24 años. Con respecto a los años de antigüedad en la florícola, existe una amplia diferencia entre quienes han laborado allí por menos (33,33%) y más (66,67%) de 3 años. Esto es comprensible dado las edades predominantes de los trabajadores activos en el área. De las 12 personas que allí trabajan, el 50% se encuentra en estado civil de unión libre. Así mismo, las dos áreas residenciales de las que provienen los trabajadores son Cayambe (50%) y Tabacundo (50%), es decir, zonas aledañas a la ubicación de la florícola. Un dato

fundamental para el análisis demográfico es el nivel de escolaridad de los trabajadores, que nos permite notar que dado que la mayoría (58,33%) cuenta con título de Bachiller, existe dificultad de que consigan trabajos de otra índole y mejor remunerados. Por la zona en la que se ubica la florícola, no resulta novedoso que el 83,33% de los trabajadores se auto-identifiquen como mestizos.

En general, el perfil del trabajador que predomina en el área de post-cosecha es: mujer mestiza, de entre 16 y 24 años, con nivel de educación de bachiller, que ha laborado en la florícola por aproximadamente 3 años, y que reside en las zonas aledañas de Cayambe y Tabacundo.

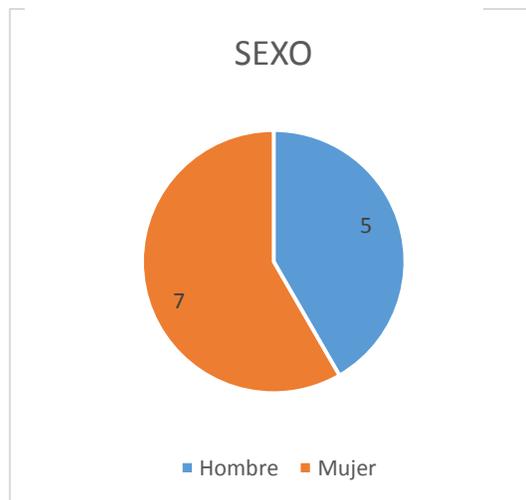
i. Sexo

Tabla 21 Sexo de trabajadores de Post Cosecha.

SEXO		
	Número	Porcentaje
Hombres	5	41,67%
Mujeres	7	58,33%
TOTAL	12	100,00%

Elaborado por Esteban Terán

Gráfico 8: Sexo de trabajadores de Post Cosecha. Elaborado por: Esteban Terán



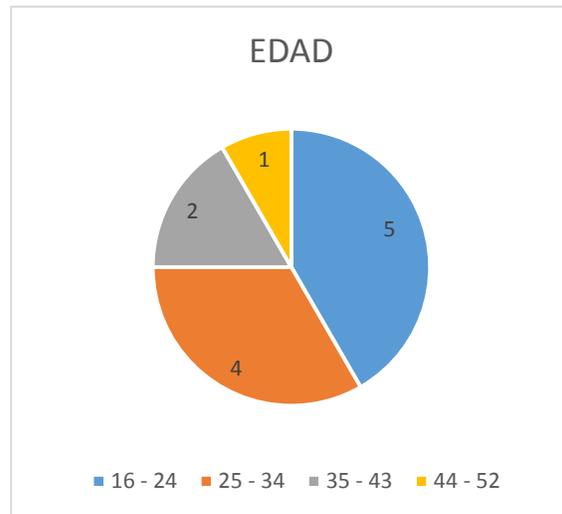
ii. Edad

Tabla 22 Edad de trabajadores de post cosecha.

Gráfico 9: Edad de los trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán

Elaborado por Esteban Terán.

EDAD		
	Número	Porcentaje
16 - 24	5	41,67%
25 - 34	4	33,33%
35 - 43	2	16,67%
44 - 52	1	8,33%
Igual o superior a 53	0	0,00%
TOTAL	12	100,00%

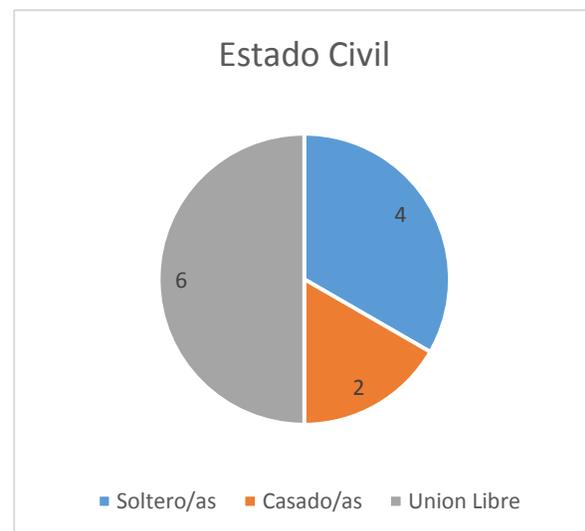


iii. Estado civil

Tabla 24 Estado civil de los trabajadores de post cosecha.
Elaborado por: Esteban Terán

Estado Civil		
	Número	Porcentaje
Soltero/as	4	33,33%
Casado/as	2	16,67%
Unión Libre	6	50,00%
TOTAL	12	100,00%

Tabla 23 Estado civil los trabajadores de post cosecha.
Elaborado por: Esteban Terán

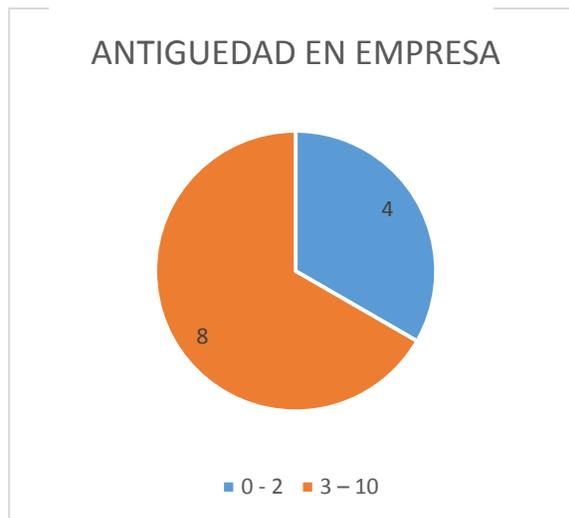


iv. Tiempo de trabajo en la Florícola

Tabla 25 Antigüedad de trabajadores de post cosecha.
Elaborado por Esteban Terán.

ANTIGÜEDAD EN EMPRESA		
Años	Número	Porcentaje
0 - 2	4	33,33%
3 – 10	8	66,67%
11– 20	0	0,00%
Igual o superior a 21	0	0,00%
Total	12	100,00%

Gráfico 10: Antigüedad de trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán



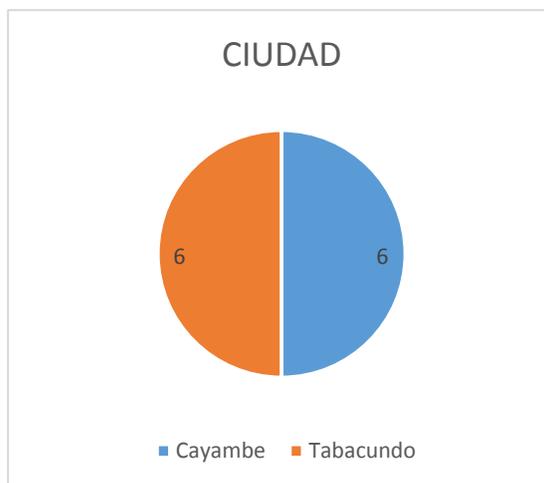
v. Lugar de residencia de los trabajadores

Tabla 26 Ciudad de los trabajadores de post cosecha.

Elaborado por: Esteban Terán

CIUDAD		
	Número	Porcentaje
Cayambe	6	50,00%
Tabacundo	6	50,00%
TOTAL	12	100,00%

Gráfico 9: Ciudad de los trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán

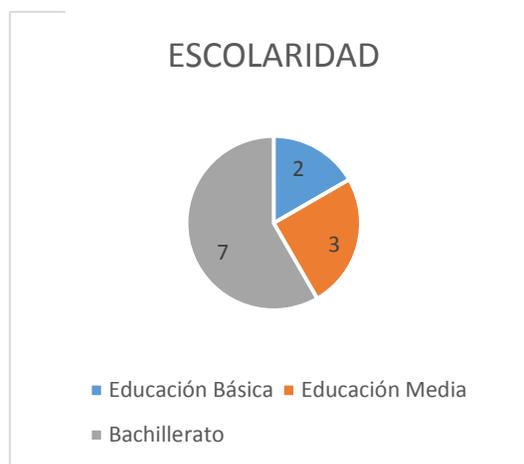


vi. Escolaridad de los trabajadores

ESCOLARIDAD		
	Número	Porcentaje
Ninguno	0	0,00%
Educación Básica	2	16,67%
Educación Media	3	25,00%
Bachillerato	7	58,33%
Técnico/Tecnológico	0	0,00%
Tercer Nivel	0	0,00%
Cuarto Nivel	0	0,00%
Total	12	100,00%

Tabla 22 Escolaridad de trabajadores de post cosecha.
Elaborado por: Esteban Terán

Tabla 27 Gráfico 10: Escolaridad de trabajadores de post cosecha. Elaborado por: Esteban Terán

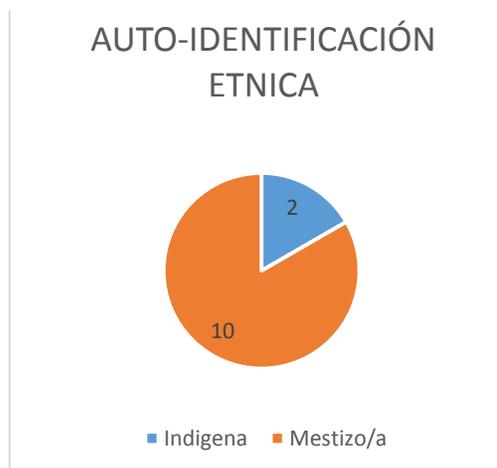


vii. Auto-identificación étnica de los trabajadores

Tabla 28 Auto-identificación étnica.
Elaborado por: Esteban Terán

AUTO-IDENTIFICACION ETNICA		
	Número	Porcentaje
Indígena	2	16,67%
Mestizo/a	10	83,33%
Montubio/a	0	0,00%
Afro-ecuatoriano	0	0,00%
Blanco/a	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	12	100,00%

Gráfico 11: Auto-identificación étnica.
Elaborado por: Esteban Terán



II. Condiciones laborales

Fundamentándonos únicamente en las respuestas con mayorías predominantes, podemos decir que: un 47.92% de los trabajadores encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo con las condiciones laborales en las que trabaja con respecto a la carga laboral que se le asigna, y el bienestar individual que ha sentido mientras las realiza. En cuanto al desarrollo de competencias, la mayoría (47.92%) dice sentirse parcialmente apto para el trabajo que realiza. Con respecto a la satisfacción del empleado sobre el liderazgo de la florícola, un 68.06% se encuentra parcialmente de acuerdo con las acciones que se toman a nivel administrativo. Cabe destacar que existe un porcentaje alto de inconformidad sobre la falta de retroalimentación por parte del jefe. Vale la pena hacer énfasis especial en el margen de acción y control de los trabajadores, pues más de la mitad de los encuestados (56,25%) siente que su opinión no es tomada en cuenta, sobre todo con respecto a la duración requerida para realizar ciertas actividades y la imposibilidad de trabajar colaborativamente. En relación a lo anterior, un 59,72 % de los trabajadores están parcialmente de acuerdo con las vías de comunicación existentes dentro de la florícola, es decir, con la información que se brinda a los trabajadores sobre los logros de la empresa.

Cuando se pregunta a los trabajadores sobre que sucede al final de la jornada laboral, se puede ver que un porcentaje significativo (10 trabajadores de 12) siente descansar solo parcialmente, es decir, no lo suficiente. En general, un 70,27% dice estar parcialmente de acuerdo con el tiempo de descanso que se les da. En cuanto a los niveles de bienestar colectivo, existe una clara división entre un 68.33% de trabajadores que siente estar parcialmente vinculado a sus compañeros, y un 20% que siente que sí existe relación de compañerismo. En puntos extra sobre

bienestar individual, 71.18% de los trabajadores no se sienten totalmente conforme en cuanto al ambiente laboral, sentirse poco valorados y sufrir conflictos entre compañeros.

i. Carga y ritmo de trabajo

Carga y Ritmo de Trabajo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerd o	En Desacuerd o	Númer o
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	6	6	0	0	12
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	0	3	7	2	12
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	0	7	5	0	12
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	0	7	5	0	12
TOTAL:	6	23	17	2	48
Porcentaje:	12,50%	47,92%	35,42%	4,17%	100,00%

Tabla 29: Carga y Ritmo de Trabajo. Elaborado por: Esteban Terán

ii. Desarrollo de competencias

Desarrollo de Competencias

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	6	6	0	0	12
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	3	5	4	0	12
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	5	7	0	0	12
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	7	5	0	0	12

TOTAL	21	23	4	0	48
Porcentaje:	43,75%	47,92%	8,33%	0,00%	100,00%

Tabla 30: Desarrollo de competencias. Elaborado por: Esteban Terán

iii. Satisfacción con el liderazgo de la empresa

Liderazgo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Númer o
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	4	7	1	0	12
Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	1	9	2	0	12
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	0	9	3	0	12
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	1	6	5	0	12
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	2	10	0	0	12
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	2	8	2	0	12
TOTAL	10	49	13	0	72
Porcentaje:	13,89%	68,06%	18,06%	0,00%	100,00%

Tabla 31: Liderazgo. Elaborado por: Esteban Terán

iv. Margen de acción y control de los trabajadores

Margen de Acción y Control

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	7	5	0	0	12
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	0	6	6	0	12
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	0	7	5	0	12
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	3	9	0	0	12
TOTAL	10	27	11	0	48

Porcentaje:	20,83%	56,25%	22,92%	0,00%	100,00%
--------------------	---------------	---------------	---------------	--------------	----------------

Tabla 32: Margen de Acción y Control. Elaborado por: Esteban Terán

v. Trabajadores sobre la organización del trabajo

Organización del Trabajo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	4	8	0	0	12
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	0	7	5	0	12
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	6	6	0	0	12
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	2	7	3	0	12
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	6	6	0	0	12
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	3	9	0	0	12
TOTAL	21	43	8	0	72
Porcentaje:	29,17%	59,72%	11,11%	0,00%	100,00%

vi. Tiempo de recuperación de los trabajadores

Recuperación

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	1	7	4	0	12
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	2	9	1	0	12
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	2	9	1	0	12
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	0	8	4	0	12
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	1	10	1	0	12
TOTAL	6	43	11	0	60
Porcentaje:	10,00%	71,67%	18,33%	0,00%	100,00%

Tabla 33: Recuperación. Elaborado por: Esteban Terán

vii. Bienestar colectivo

Soporte y Apoyo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	2	8	2	0	12
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	0	8	4	0	12
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	4	8	0	0	12
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	3	8	1	0	12
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	3	9	0	0	12
TOTAL	12	41	7	0	60
Porcentaje:	20,00%	68,33%	11,67%	0,00%	100,00%

Tabla 34: Soporte y Apoyo: Elaborado por: Esteban Terán

viii. Bienestar individual

Otros Puntos Importantes

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	6	6	0	0	12
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	1	8	3	0	12

En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	3	8	1	0	12
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	7	5	0	0	12
En mi trabajo me siento aceptado y valorado	3	8	1	0	12
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	8	4	0	0	12
Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	1	8	3	0	12
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	2	9	1	0	12
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	3	9	0	0	12
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	0	12	0	0	12
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	0	11	1	0	12
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	1	9	2	0	12
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	3	8	1	0	12
Mi trabajo esta libre de acoso sexual	4	8	0	0	12
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	5	7	0	0	12
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	1	11	0	0	12
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	3	9	0	0	12
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	4	8	0	0	12
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	4	8	0	0	12
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	0	12	0	0	12

Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	2	10	0	0	12
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	2	10	0	0	12
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	4	8	0	0	12
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	3	9	0	0	12
TOTAL	70	205	13	0	288
Porcentaje:	24,31%	71,18%	4,51%	0,00%	100,00%

Tabla 35: Otros puntos importantes. Elaborado por: Esteban Terán

III. Evaluación de riesgo psicosocial en el área

En la siguiente tabla podemos observar los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en donde se logra identificar que el mayor riesgo de tipo medio se encuentra en la dimensión de margen de acción y control con un 92%, en la dimensión de tiempo de recuperación del trabajo con un 100%, y acoso sexual y acoso laboral con 83% y 58%, respectivamente.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	75%	25%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	8%	92%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	75%	25%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	100%	0%

DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	42%	58%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	17%	83%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	42%	58%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	42%	58%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	25%	75%	0%

Tabla 36: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

En la tabla 36 podemos observar que con un 100% el área de post-cosecha tiene un riesgo bajo, es decir, que el riesgo es mínimo y no genera un efecto nocivo a corto plazo. Estos efectos pueden ser prevenidos por monitoreos periódicos a la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	100%	0%	0%

Tabla 37: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

Tabla 38 Comparación entre hombres y mujeres área de post cosecha. Elaborado por Esteban Terán.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL						
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	0%	100%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	86%	80%	14%	20%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	80%	29%	20%	0%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	14%	0%	86%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	57%	100%	43%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	0%	100%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	43%	40%	57%	60%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	100%	0%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	86%	100%	14%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	14%	20%	86%	80%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	29%	60%	71%	40%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	43%	60%	57%	40%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	86%	80%	14%	20%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	43%	40%	57%	60%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	71%	20%	29%	80%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	14%	40%	86%	60%	0%	0%

Tabla 39 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	94%	100%	6%	0%	0%	0%

3.1.1.3 Área de Fumigación

I. Datos demográficos

En base a los datos recabados, se puede definir que la caracterización demográfica de los trabajadores en el área de fumigación se divide de la siguiente manera: De 8 sujetos de estudio, la población femenina es inexistente (0%), siendo que todos quienes allí laboran son hombres (100%). Los rangos más comunes de edad entre los trabajadores (37,50% en ambos casos) es de es de entre 16 y 24 años y 25 y 34 años. Hay igual número de personas (37,50) casadas y en estado de unión libre. Con respecto a los años de antigüedad en la florícola, existe una amplia diferencia entre quienes han laborado allí por menos (25%) y más (75%) de 3 años. Esto es comprensible dado las edades predominantes de los trabajadores activos en el área. Así mismo, las dos áreas residenciales de las que provienen los trabajadores son Cayambe (37,50%) y Tabacundo (62,50%), es decir, zonas aledañas a la ubicación de la florícola. Un dato fundamental para el análisis demográfico es el nivel de escolaridad de los trabajadores, que nos permite notar que dado que la mayoría (50%) solo cuenta con título de Educación Media, existe dificultad de que consigan trabajos de otra índole y mejor remunerados. Por la zona en la que se ubica la florícola, no resulta novedoso que el 87,50% de los trabajadores se auto-identifiquen como mestizos.

En general, el perfil del trabajador que predomina en el área de fumigación es: hombre mestizo, de entre 16 y 34 años, casado o en unión libre, con nivel de educación media, que ha laborado en la florícola por aproximadamente 3 años, y que reside en las zonas aledañas de Cayambe y Tabacundo.

i. Sexo

Tabla 40: Sexo de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por Esteban Terán.

SEXO		
	Número	Porcentaje
Hombres	8	50,00%
Mujeres	0	00,00%
TOTAL	8	100,00%

Gráfico 12: Sexo de los trabajadores de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán

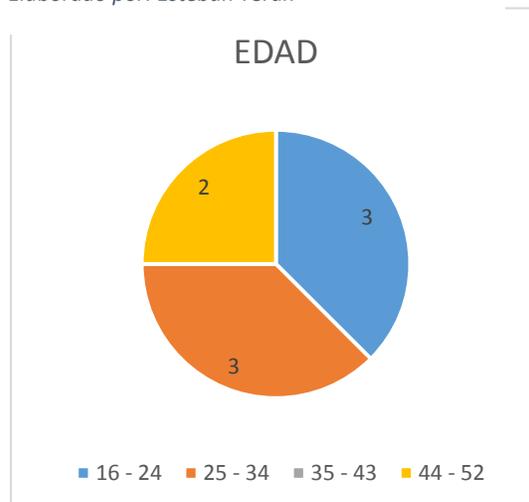


ii. Edad

Tabla 41 Edad de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por Esteban Terán.

EDAD		
	Número	Porcentaje
16 - 24	3	37,50%
25 - 34	3	37,50%
35 - 43	2	25,00%
44 - 52	0	0,00%
Igual o superior a 53	0	0,00%
TOTAL	8	100,00%

Gráfico: Edad de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por: Esteban Terán

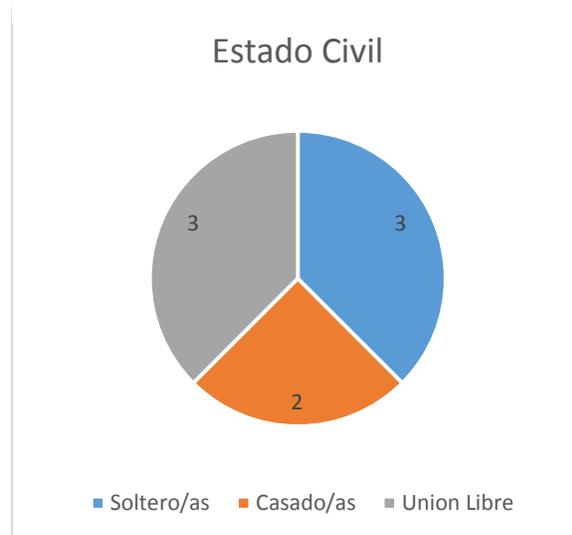


iii. Estado Civil

Tabla 42 Estado civil de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por Esteban Terán.

Estado Civil		
	Número	Porcentaje
Soltero/as	3	37,50%
Casado/as	2	25,00%
Unión Libre	3	37,50%
TOTAL	8	100,00%

Gráfico 13 Estado civil de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por Esteban Terán.

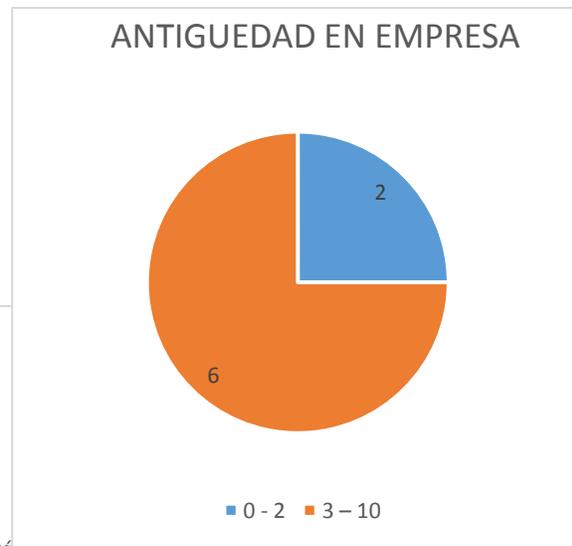


iv. Tiempo de trabajo en la Florícola

Tabla 43: Antigüedad de los trabajadores florícolas.
Elaborado por: Esteban Terán

ANTIGÜEDAD EN EMPRESA		
Años	Número	Porcentaje
0 – 2	2	25,00%
3 – 10	6	75,00%
11– 20	0	0,00%
Igual o superior a 21	0	0,00%
Total	8	100,00%

Gráfico 14: Antigüedad de los trabajadores florícolas.
Elaborado por: Esteban Terán



v. Lugar de residencia de los trabajadores

Tabla 44 Ciudad de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por: Esteban Terán

Gráfico 15: Ciudad de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por: Esteban Terán



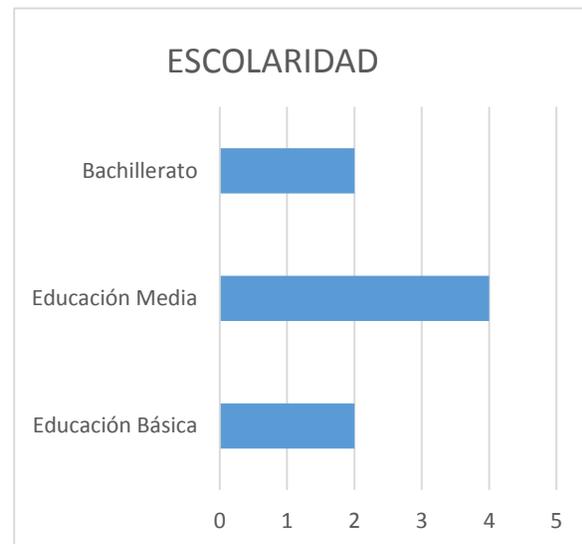
CIUDAD		
	Número	Porcentaje
Cayambe	3	37,50%
Tabacundo	5	62,50%
TOTAL	8	100,00%

vi. Escolaridad de los trabajadores

Tabla 45: Escolaridad de los trabajadores de fumigación.
Elaborado por: Esteban Terán

ESCOLARIDAD		
	Número	Porcentaje
Ninguno	0	0,00%
Educación Básica	2	25,00%
Educación Media	4	50,00%
Bachillerato	2	25,00%
Técnico/Tecnológico	0	0,00%
Tercer Nivel	0	0,00%
Cuarto Nivel	0	0,00%
Total	8	100,00%

Gráfico 16: Escolaridad de los trabajadores de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán



vii. Auto-identificación étnica de los trabajadores

Tabla 46 Auto-identificación étnica.
Elaborado por: Esteban Terán

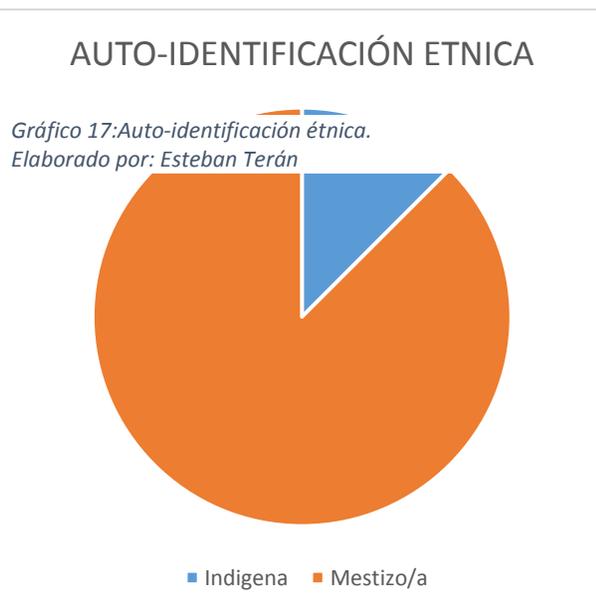


Gráfico 17: Auto-identificación étnica.
Elaborado por: Esteban Terán

AUTO-IDENTIFICACION ETNICA		
	Número	Porcentaje
Indígena	1	12,50%
Mestizo/a	7	87,50%
Montubio/a	0	0,00%
Afro-ecuadoriano	0	0,00%
Blanco/a	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	8	100,00%

II. Condiciones laborales

Fundamentándonos únicamente en las respuestas con mayorías predominantes, podemos decir que: un 55,17% de los trabajadores encuestados se encuentra poco de acuerdo con las condiciones laborales en las que trabaja con respecto a la carga laboral que se le asigna, y el bienestar individual que ha sentido mientras las realiza. Con respecto a la satisfacción del empleado sobre el liderazgo de la florícola, un 75% se encuentra parcialmente de acuerdo con las acciones que se toman a nivel administrativo. Cabe destacar que existe un porcentaje alto de inconformidad sobre la falta de retroalimentación por parte del jefe. Vale la pena hacer énfasis especial en el margen de acción y control de los trabajadores, pues más de la mitad de los encuestados (75%) siente que su opinión no es tomada en cuenta, sobre todo con respecto a la duración requerida para realizar ciertas actividades y la imposibilidad de trabajar colaborativamente. En relación a lo anterior, un 66,67 % de los trabajadores están parcialmente de acuerdo con las vías de comunicación existentes dentro de la florícola, es decir, con la información que se brinda a los trabajadores sobre los logros de la empresa y la recurrencia de las reuniones de sociabilización con los empleados.

Cuando se pregunta a los trabajadores sobre que sucede al final de la jornada laboral, se puede ver que un porcentaje significativo (6 trabajadores de 8) siente descansar solo parcialmente, es decir, no lo suficiente. En general, un 77% dice estar parcialmente de acuerdo con el tiempo de

descanso que se les da. En cuanto a los niveles de bienestar colectivo, existe una clara división entre un 77,50% de trabajadores que siente estar parcialmente vinculado a sus compañeros, y un 7,50% que siente que no existe relación de compañerismo. En puntos extra sobre bienestar individual, 73,30% de los trabajadores no se sienten totalmente conforme en cuanto al ambiente laboral, sentirse poco valorados y sufrir conflictos entre compañeros.

i. Carga y ritmo de trabajo

Carga y Ritmo de Trabajo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	2	3	3	0	8
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	0	2	5	1	8
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	0	3	5	0	8
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	1	4	3	0	8
TOTAL:	0	12	16	1	29
Porcentaje:	0,00%	41,38%	55,17%	3,45%	100,00%

Tabla 47: Carga y ritmo de trabajo en fumigación. Elaborado por: Esteban Terán

ii. Satisfacción con el liderazgo de la empresa

Liderazgo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	3	5	0	0	8

Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	2	5	1	0	8
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	0	8	0	0	8
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	1	5	2	0	8
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	0	8	0	0	8
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	1	5	2	0	8
TOTAL	7	36	5	0	48
Porcentaje:	14,58%	75,00%	10,42%	0,00%	100,00%

iii. Margen de acción y control

Margen de Acción y Control

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	2	6	0	0	8
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	2	6	0	0	8
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis	0	2	3	3	8

funciones					
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	4	4	0	0	8
TOTAL	0	18	3	3	24
Porcentaje:	0,00%	75,00%	12,50%	12,50%	100,00%

Tabla 49: Margen de acción y control en fumigación. Elaborado por Esteban Terán

iv. Trabajadores sobre la organización del trabajo

Organización del Trabajo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	2	6	0	0	8
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	1	5	2	0	8
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	4	4	0	0	8
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	0	7	1	0	8
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	4	4	0	0	8
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	2	6	0	0	8
TOTAL	13	32	3	0	48
Porcentaje:	27,08%	66,67%	6,25%	0,00%	100,00%

Tabla 50: Organización de trabajo en fumigación. Elaborado por: Esteban Terán

v. Tiempo de recuperación de los trabajadores

Recuperación

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	0	6	2	0	8
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	2	5	1	0	8
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	1	7	0	0	8
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	2	6	0	0	8
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	0	6	2	0	8
TOTAL	5	30	5	0	40
Porcentaje:	12,50%	75,00%	12,50%	0,00%	100,00%

Tabla 51: Recuperación en área de fumigación. Elaborado por: Esteban Terán

vi. Bienestar colectivo

Soporte y Apoyo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	0	8	0	0	8
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	0	6	2	0	8
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	3	5	0	0	8
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	1	6	1	0	8
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de	2	6	0	0	8

crisis y/o rehabilitación					
TOTAL	6	31	3	0	40
Porcentaje:	15,00%	77,50%	7,50%	0,00%	100,00%

Tabla 52: Soporte y Apoyo en Fumigación. Elaborado por: Esteban Terán

vii. Bienestar individual

Otros Puntos Importantes

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Númer o
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	4	4	0	0	8
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	2	5	1	0	8
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	2	6	0	0	8
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	4	4	0	0	8
En mi trabajo me siento aceptado y valorado	1	6	1	0	8
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	3	4	0	0	7
Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	2	6	0	0	8
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	0	8	0	0	8
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	3	5	0	0	8
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	1	7	0	0	8
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	1	7	0	0	8
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	1	7	0	0	8

Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	2	6	0	0	8
Mi trabajo esta libre de acoso sexual	4	4	0	0	8
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	3	5	0	0	8
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	1	7	0	0	8
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	3	5	0	0	8
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	2	6	0	0	8
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	3	5	0	0	8
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	0	7	1	0	8
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	1	7	0	0	8
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	2	6	0	0	8
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	1	7	0	0	8
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	2	6	0	0	8
TOTAL	48	140	3	0	191
Porcentaje:	25,13%	73,30%	1,57%	0,00%	100,00%

Tabla 53: Otros puntos importantes en fumigación. Elaborado pro: Esteban Terán

III. Evaluación de riesgo psicosocial en el área

En la siguiente tabla podemos observar los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en donde se logra identificar que el mayor riesgo de tipo medio se encuentra en la dimensión de carga y ritmo de trabajo (100%).

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	88%	13%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	88%	13%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	25%	75%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	88%	13%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	25%	75%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	63%	38%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	88%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	38%	63%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	63%	38%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	50%	50%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	38%	63%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	38%	63%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	38%	63%	0%

Tabla 54: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en fumigación.

En la tabla 55 podemos observar que con un 100% el área de fumigación tiene un riesgo bajo, es decir, que el riesgo es mínimo y no genera un efecto nocivo a corto plazo. Estos efectos pueden ser prevenidos por monitoreos periódicos a la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	100%	0%	0%

Tabla 55: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.

3.1.1.4 Área de Empaque

I. Datos demográficos

En base a los datos recabados, se puede definir que la caracterización demográfica de los trabajadores en el área de post-cosecha se divide de la siguiente manera: De 8 sujetos de estudio, el 100% está compuesto por hombres. El rango de edad más común entre los trabajadores (62,50%) es de entre 16 y 24 años, además, el 50% se encuentra en estado civil de unión libre. Con respecto a los años de antigüedad en la florícola, existe igual número de personas entre quienes han laborado allí por menos (50%) y más (50%) de 3 años. Así mismo, las dos áreas residenciales de las que provienen los trabajadores son Cayambe (87,50%) y Tabacundo (12,50%), es decir, zonas aledañas a la ubicación de la florícola. Un dato fundamental para el análisis demográfico es el nivel de escolaridad de los trabajadores, que nos permite notar que dado que la mayoría (87,50%) cuenta con título de Bachiller, existe dificultad de que consigan trabajos de otra índole y mejor remunerados. Por la zona

en la que se ubica la florícola, no resulta novedoso que el 100% de los trabajadores se auto-identifiquen como mestizos.

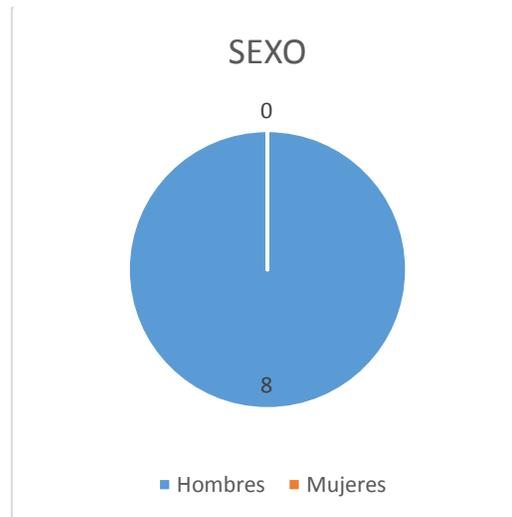
En general, el perfil del trabajador que predomina en el área de post-cosecha es: hombre mestizo, de entre 16 y 24 años, con nivel de educación de bachiller, que ha laborado en la florícola por aproximadamente 3 años, y que reside en las zonas aledañas de Cayambe y Tabacundo.

i. Sexo

*Tabla 56 Sexo de los trabajadores de empaque.
 Elaborado por: Esteban Terán*

SEXO		
	Número	Porcentaje
Hombres	8	100,00%
Mujeres	0	0,00%
TOTAL	8	100,00%

*Gráfico 18: Sexo de los trabajadores de empaque.
 Elaborado por: Esteban Terán*



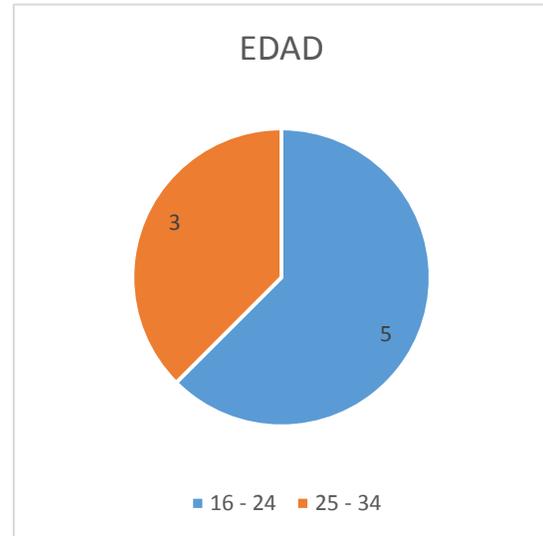
ii. Edad

Tabla 57 Edad de los trabajadores de empaque.

Elaborado por: Esteban Terán

EDAD		
	Número	Porcentaje
16 - 24	5	62,50%
25 - 34	3	37,50%
35 - 43	0	0,00%
44 - 52	0	0,00%
Igual o superior a 53	0	0,00%
TOTAL	8	100,00%

Gráfico 19: Edad de trabajadores de empaque



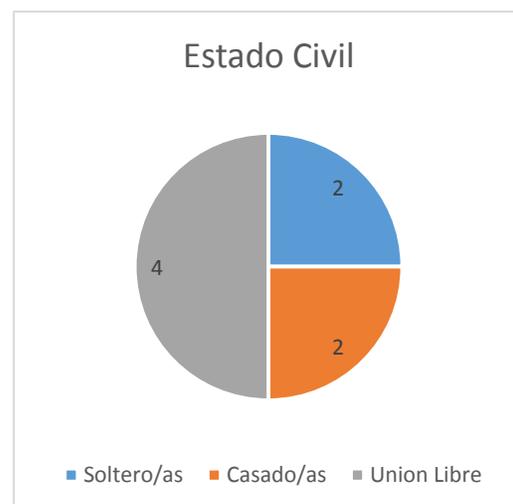
iii. Estado civil

Ilustración 21 Estado civil de los trabajadores de empaque.

Elaborado por: Esteban Terán

Estado Civil		
	Número	Porcentaje
Soltero/as	2	25,00%
Casado/as	2	25,00%
Unión Libre	4	50,00%
TOTAL	8	100,00%

Gráfico 20 Estado civil de los trabajadores de empaque. Elaborado por Esteban Terán.



iv. Tiempo de trabajo en la florícola

Tabla 58 Antigüedad de los trabajadores de empaque en la empresa

Elaborado por: Esteban Terán

ANTIGÜEDAD EN EMPRESA		
Años	Número	Porcentaje
0 – 2	4	50,00%
3 – 10	4	50,00%
11– 20	0	0,00%
Igual o superior a 21	0	0,00%
Total	8	100,00%

Gráfico 22: Antigüedad de los trabajadores de empaque en la empresa.

Elaborado por: Esteban Terán

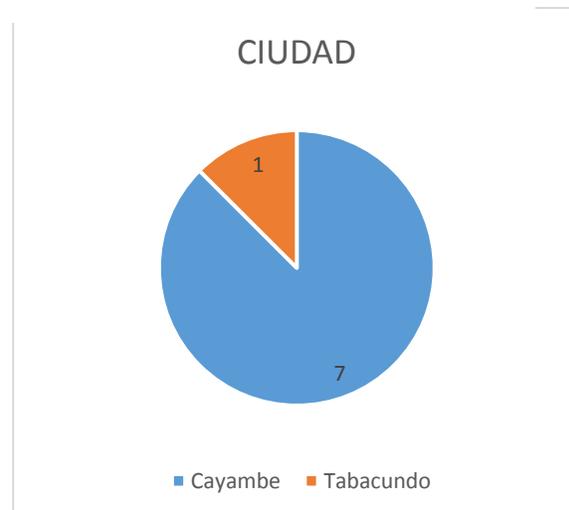


v. Lugares de residencia de los trabajadores

Tabla 59 Ciudad de los trabajadores de empaque.
Elaborado por: Esteban Terán:

CIUDAD		
	Número	Porcentaje
Cayambe	7	87,50%
Tabacundo	1	12,50%
TOTAL	8	100,00%

Gráfico 23: Ciudad de los trabajadores de empaque.
Elaborado por: Esteban Terán:

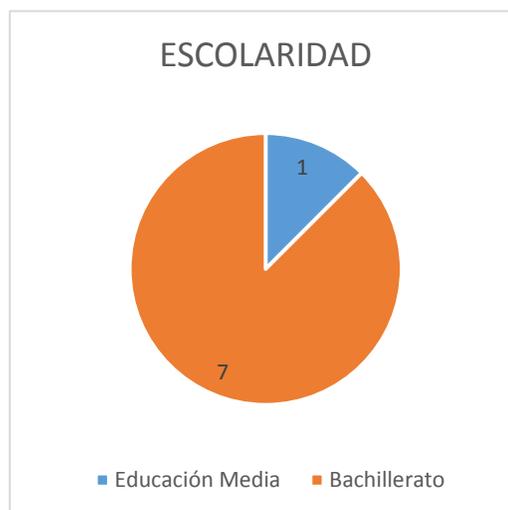


vi. Escolaridad de los trabajadores

Tabla 60 Escolaridad de los trabajadores de empaque.
Elaborado por Esteban Terán

ESCOLARIDAD		
	Número	Porcentaje
Ninguno	0	0,00%
Educación Básica	0	0,00%
Educación Media	1	12,50%
Bachillerato	7	87,50%
Técnico/Tecnológico	0	0,00%
Tercer Nivel	0	0,00%
Cuarto Nivel	0	0,00%
Total	8	100,00%

Gráfico 24: Escolaridad de los trabajadores de empaque. Elaborado por Esteban Terán

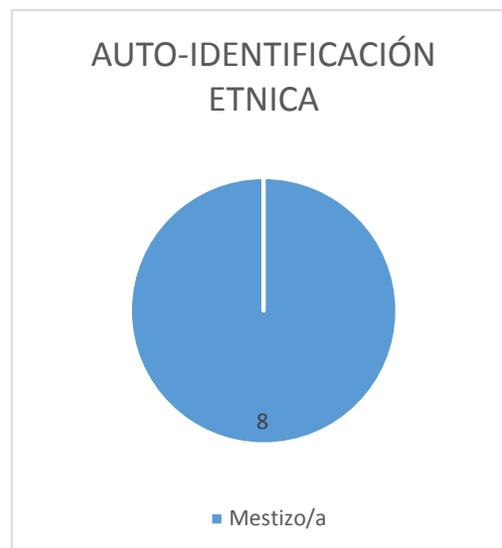


vii. Auto-identificación étnica

Tabla 61 Auto-identificación de los trabajadores de empaque.
Elaborado por: Esteban Terán

AUTO-IDENTIFICACION ETNICA		
	Número	Porcentaje
Indígena	0	0,00%
Mestizo/a	8	100,00%
Montubio/a	0	0,00%
Afro-ecuadoriano	0	0,00%
Blanco/a	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	8	100,00%

Gráfico 25: Auto-identificación de los trabajadores de empaque.
Elaborado por: Esteban Terán



II. Condiciones laborales

Fundamentándonos únicamente en las respuestas con mayorías predominantes, podemos decir que: un 57,14% de los trabajadores encuestados se encuentra poco de acuerdo con las condiciones laborales en las que trabaja con respecto a la carga laboral que se le asigna, y el bienestar individual que ha sentido mientras las realiza. En cuanto al desarrollo de competencias, la mayoría (50%) dice sentirse parcialmente apto para el trabajo que realiza. Con respecto a la satisfacción del empleado sobre el liderazgo de la florícola, un 77,08% se encuentra parcialmente de acuerdo con las acciones que se toman a nivel administrativo. Cabe destacar que existe un porcentaje alto de inconformidad sobre la falta de retroalimentación por parte del jefe. Vale la pena también hacer énfasis especial en el margen de acción y control de los trabajadores, pues más de la mitad de los encuestados (61,54%) siente que su opinión no es tomada en cuenta, sobre todo con respecto a la inexistencia de espacios de debate y retroalimentación. En relación a lo anterior, un 68,75% de los trabajadores está parcialmente de acuerdo con las vías de comunicación existentes dentro de la florícola, es decir, con la información que se brinda a los trabajadores sobre los logros de la empresa.

Cuando se pregunta a los trabajadores sobre que sucede al final de la jornada laboral, se puede ver que un porcentaje significativo (72,50%) siente descansar solo parcialmente, es decir, no lo suficiente. En cuanto a los niveles de bienestar colectivo,

existe una clara división entre un 75% de trabajadores que siente estar parcialmente vinculado a sus compañeros, y un 5% que siente que no existe relación de compañerismo. En puntos extra sobre bienestar individual, 73,44% de los trabajadores no se siente totalmente conforme en cuanto al ambiente laboral, sentirse poco valorados y sufrir conflictos entre compañeros.

i. Carga y ritmo de trabajo

Carga y Ritmo de Trabajo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	4	3	1	0	8
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	0	1	6	1	8
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	0	4	4	0	8
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	0	3	5	0	8
TOTAL:	0	11	16	1	28
Porcentaje:	0,00%	39,29%	57,14%	3,57%	100,00%

Tabla 62: Carga y ritmo de trabajador en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

ii. Desarrollo de competencias

Desarrollo de Competencias

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	5	3	0	0	8
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	2	4	2	0	8
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	2	6	0	0	8

En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	5	3	0	0	8
TOTAL	14	16	2	0	32
Porcentaje:	43,75%	50,00%	6,25%	0,00%	100,00%

Tabla 63: Desarrollo de competencias en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

iii. Satisfacción con el liderazgo de la empresa

Liderazgo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Númer o
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	2	6	0	0	8
Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	2	5	1	0	8
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	0	6	2	0	8
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	0	5	3	0	8
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	0	8	0	0	8
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	0	7	1	0	8
TOTAL	4	37	7	0	48
Porcentaje:	8,33%	77,08%	14,58%	0,00%	100,00%

Tabla 64: Liderazgo del área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

iv. Margen de acción y control

Margen de Acción y Control

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	2	6	0	0	8
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	0	3	3	2	8
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	0	3	3	2	8
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	4	4	0	0	8
TOTAL	0	16	6	4	26
Porcentaje:	0,00%	61,54%	23,08%	15,38%	100,00%

Tabla 65: Margen de acción y control en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

v. Trabajadores sobre la organización del trabajo

Organización del Trabajo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	2	5	1	0	8

En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	0	4	4	0	8
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	2	6	0	0	8
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	1	6	1	0	8
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	3	5	0	0	8
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	1	7	0	0	8
TOTAL	9	33	6	0	48
Porcentaje:	18,75%	68,75%	12,50%	0,00%	100,00%

Tabla 66: Organización del trabajo en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

vi. Tiempo de recuperación de los trabajadores

Recuperación

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	0	5	3	0	8
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	1	7	0	0	8
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	1	5	2	0	8
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	0	7	1	0	8
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	1	5	2	0	8
TOTAL	3	29	8	0	40
Porcentaje:	7,50%	72,50%	20,00%	0,00%	100,00%

Tabla 67: Recuperación en el área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

vii. Bienestar colectivo

Soporte y Apoyo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	2	5	1	0	8
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	0	7	1	0	8
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	2	6	0	0	8
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	2	6	0	0	8
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	2	6	0	0	8
TOTAL	8	30	2	0	40
Porcentaje:	20,00%	75,00%	5,00%	0,00%	100,00%

Tabla 68: Soporte y apoyo en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

viii. Bienestar individual

Otros Puntos Importantes

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	3	5	0	0	8
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	2	4	2	0	8
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	2	6	0	0	8
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	5	3	0	0	8

En mi trabajo me siento aceptado y valorado	3	5	0	0	8
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	3	5	0	0	8
Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	0	8	0	0	8
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	0	8	0	0	8
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	2	6	0	0	8
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	1	6	1	0	8
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	0	8	0	0	8
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	0	8	0	0	8
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	0	5	3	0	8
Mi trabajo esta libre de acoso sexual	3	5	0	0	8
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	5	3	0	0	8
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	0	8	0	0	8
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	1	7	0	0	8
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	2	6	0	0	8
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	3	5	0	0	8
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	0	6	2	0	8
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	1	5	2	0	8

En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	2	6	0	0	8
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	1	7	0	0	8
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	2	6	0	0	8
TOTAL	41	141	10	0	192
Porcentaje:	21,35%	73,44%	5,21%	0,00%	100,00%

Tabla 69: Otros puntos importantes en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

III. Evaluación de riesgo psicosocial en el área

En la siguiente tabla podemos observar los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en donde se logra identificar que el mayor riesgo de tipo medio se encuentra en la dimensión de margen de carga y ritmo de trabajo con un 88%, en la dimensión de margen de acción y control con un 85%, tiempo de recuperación del trabajo con un 74%, y acoso laboral con 71%.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	11%	88%	1%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	86%	14%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	15%	85%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	88%	13%	0%

DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	26%	74%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	51%	49%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	29%	71%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	58%	42%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	54%	46%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	58%	42%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	44%	56%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	53%	47%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	36%	64%	0%

Tabla 70: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

En la tabla 71 podemos observar que existe un 75% de riesgo bajo, es decir, que el riesgo es mínimo y no genera un efecto nocivo a corto plazo. Estos efectos pueden ser prevenidos por monitoreos periódicos a la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	75%	25%	0%

Tabla 71: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en área de empaque. Elaborado por: Esteban Terán

3.1.1.5 Área de Administración

I. Datos demográficos

En base a los datos recabados, se puede definir que la caracterización demográfica de los trabajadores en el área de fumigación se divide de la siguiente manera: De 7 sujetos de estudio, la población femenina es predominante (87,71%), con respecto a la masculina (14,29%). El rango más común entre los trabajadores (85,71) es de entre 25 y 34 años, edades comunes en cargos administrativos o gerenciales, además, 42,86% de los trabajadores se encuentra en estado civil de unión libre. Con respecto a los años de antigüedad en la florícola, la mayoría (71,43%) ha trabajado allí más de 3 años. Esto es comprensible dado las edades predominantes de los trabajadores activos en el área. Así mismo, las dos áreas residenciales de las que provienen los trabajadores son Cayambe (85,71%) y Tabacundo (14,29%), es decir, zonas aledañas a la ubicación de la florícola. Un dato fundamental para el análisis demográfico es el nivel de escolaridad de los trabajadores, que nos permite notar que todos quienes forman parte del cuerpo administrativo cuentan con título de Tercer Nivel. Por la zona en la que se ubica la florícola, no resulta novedoso que el 100% de los trabajadores se auto-identifiquen como mestizos.

En general, el perfil del trabajador que predomina en el área de fumigación es: mujer mestiza, de entre 25 y 34 años, con nivel de educación superior, que ha laborado en la florícola por más de 3 años, y que reside en las zonas aledañas de Cayambe y Tabacundo.

# PERSONAS	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	EDAD	CIUDAD	A-I ETNICA	GENERO	ANTIGÜEDAD
1	Tercer nivel	16-24 años	Cayambe	Mestizo/a	Masculino	0-2 años
1	Tercer nivel	25-34 años	Cayambe	Mestizo/a	Femenino	0-2 años
4	Tercer nivel	25-34 años	Cayambe	Mestizo/a	Femenino	3-10 años
1	Tercer nivel	25-34 años	Tabacundo	Mestizo/a	Femenino	3-10 años

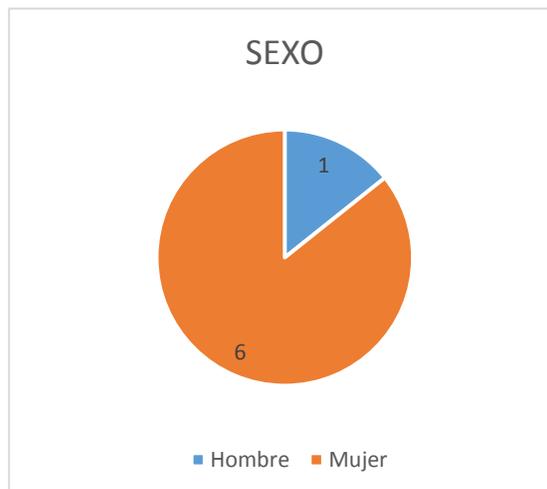
Tabla 72: Datos Generales Trabajadores de administración. Elaborado por: Esteban Terán

i. Sexo

Tabla 73 Sexo de los trabajadores de administración. Elaborado por: Esteban Terán

SEXO		
	Número	Porcentaje
Hombre	1	14,29%
Mujer	6	85,71%
TOTAL	7	100,00%

Gráfico 26: Sexo de los trabajadores de administración. Elaborado por: Esteban Terán

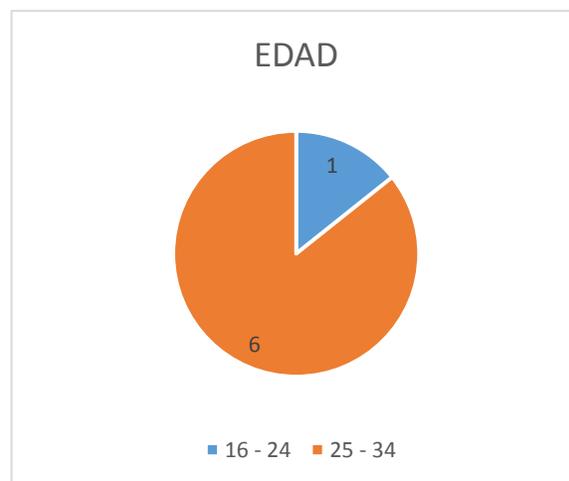


ii. Edad

Tabla 74 Edad de los trabajadores de administración.
Elaborado por: Esteban Terán

EDAD		
	Número	Porcentaje
16 - 24	1	14,29%
25 - 34	6	85,71%
35 - 43	0	0,00%
44 - 52	0	0,00%
Igual o superior a 53	0	0,00%
TOTAL	7	100,00%

Gráfico 27: Edad de los trabajadores de administración.
Elaborado por: Esteban Terán

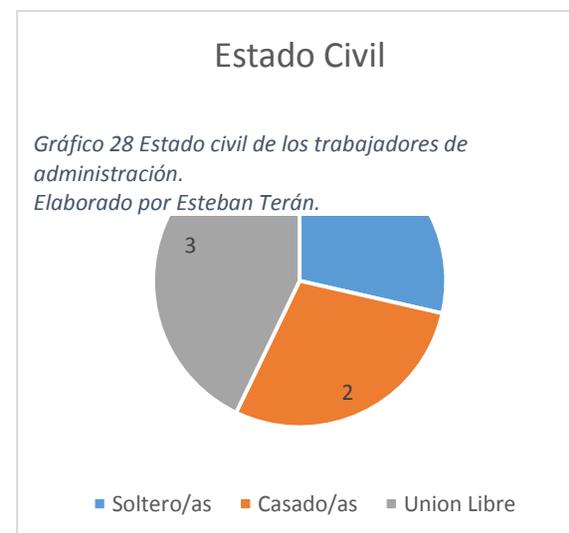


iii. Estado civil

Tabla 75 Estado civil de los trabajadores de administración.
Elaborado por Esteban Terán

Estado Civil		
	Número	Porcentaje
Soltero/as	2	28,57%

Gráfico 28 Estado civil de los trabajadores de administración.
Elaborado por Esteban Terán.



Casado/as	2	28,57%
Unión Libre	3	42,86%
TOTAL	7	100,00%

iv. Tiempo de trabajo en la florícola

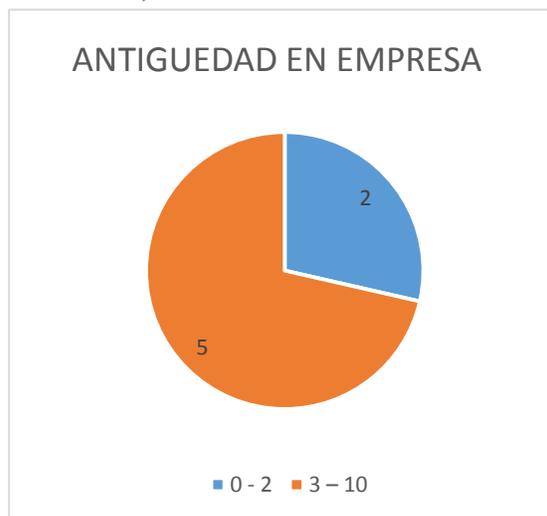
Tabla 76 Antigüedad en la empresa de los trabajadores administrativos.

Elaborado por: Esteban Terán

ANTIGÜEDAD EN EMPRESA		
Años	Número	Porcentaje
0 - 2	2	28,57%
3 - 10	5	71,43%
11- 20	0	0,00%
Igual o superior a 21	0	0,00%
Total	7	100,00%

Gráfico 29: Antigüedad en la empresa de los trabajadores administrativos.

Elaborado por: Esteban Terán



v. Lugar de residencia de los trabajadores

Tabla 77 Ciudad de los trabajadores de administración.

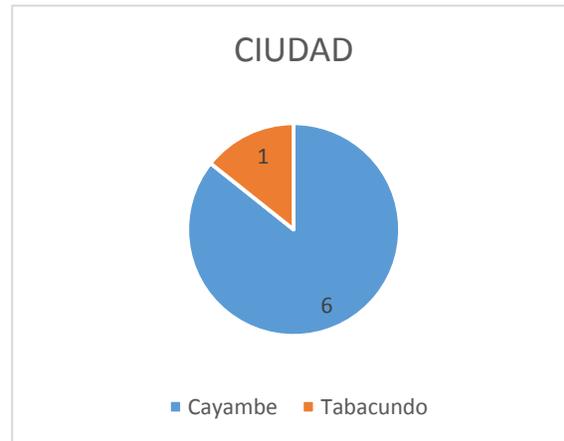
CIUDAD

Gráfico 30: Ciudad de los trabajadores de administración.

Elaborado por: Esteban Terán

	Número	Porcentaje
Cayambe	6	85,71%
Tabacundo	1	14,29%
TOTAL	7	100,00%

Elaborado por: Esteban Terán



vi. Escolaridad de los trabajadores

Tabla 78 Escolaridad de los trabajadores de administración.

ESCOLARIDAD		
	Número	Porcentaje
Ninguno	0	0,00%
Educación Básica	0	0,00%
Educación Media	0	0,00%
Bachillerato	0	0,00%
Técnico/Tecnológico	0	0,00%
Tercer Nivel	7	100,00%
Cuarto Nivel	0	0,00%
Total	7	100,00%

Elaborado por: Esteban Terán

Gráfico 31: Escolaridad de los trabajadores de administración.

Elaborado por: Esteban Terán



vii. Auto-identificación étnica de los trabajadores

Tabla 79 Auto-Identificación de trabajadores administrativos.

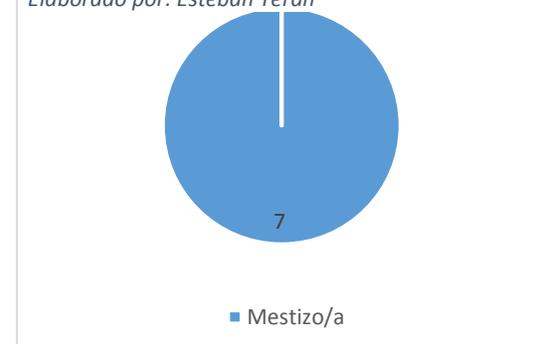
Elaborado por: Esteban Terán

AUTO-IDENTIFICACION ETNICA		
	Número	Porcentaje

AUTO-IDENTIFICACIÓN

Gráfico 32: Auto-Identificación de trabajadores administrativos.

Elaborado por: Esteban Terán



Indígena	0	0,00%
Mestizo/a	7	100,00%
Montubio/a	0	0,00%
Afro-ecuatoriano	0	0,00%
Blanco/a	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	7	100,00%

II. Condiciones laborales

Fundamentándonos únicamente en las respuestas con mayorías predominantes, podemos decir que: un 79,17% de los trabajadores encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo con las condiciones laborales en las que trabaja con respecto a la carga laboral que se le asigna, y el bienestar individual que ha sentido mientras las realiza. En cuanto al desarrollo de competencias, la mayoría (53,57%) dice sentirse completamente apto para el trabajo que realiza. Con respecto a la satisfacción del empleado sobre el liderazgo de la florícola, un 69,05% se encuentra parcialmente de acuerdo con las acciones que se toman a nivel administrativo. Cabe destacar que existe un porcentaje alto de inconformidad sobre la falta de opciones a escuchar nuevas alternativas por parte del jefe. Vale la pena también hacer énfasis especial en el margen de acción y control de los trabajadores, la mayoría de encuestados (90,48%) siente que su opinión no es completamente tomada en cuenta, sobre todo con respecto a la inexistencia de espacios de debate y retroalimentación. En relación a lo anterior, un 71,43 % de los trabajadores está parcialmente de acuerdo con las vías de comunicación existentes dentro de la florícola, es decir, con la información que se brinda a los trabajadores sobre los logros de la empresa.

Cuando se pregunta a los trabajadores sobre que sucede al final de la jornada laboral, se puede ver que un porcentaje significativo (88,57%) siente descansar solo parcialmente, es decir, no

lo suficiente. En cuanto a los niveles de bienestar colectivo, un 77% de trabajadores siente estar parcialmente vinculado a sus compañeros. En puntos extra sobre bienestar individual, 73,21% de los trabajadores no se siente totalmente conforme en cuanto al ambiente laboral, sentirse poco valorados y sufrir conflictos entre compañeros.

i. Carga y ritmo de trabajo

Carga y Ritmo de Trabajo

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	4	3	0	0	7
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	0	7	0	0	7
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	0	4	3	0	7
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	0	5	2	0	7
TOTAL:	0	19	5	0	24
Porcentaje:	0,00%	79,17%	20,83%	0,00%	100,00%

Tabla 80: Carga y ritmo de trabajo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

ii. Desarrollo de competencias

Desarrollo de Competencias

ITEM	Completamente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
------	--------------------------	-------------------------	-----------------	---------------	--------

Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado	3	4	0	0	7
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo	4	3	0	0	7
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas	4	3	0	0	7
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	4	3	0	0	7
TOTAL	15	13	0	0	28
Porcentaje:	53,57%	46,43%	0,00%	0,00%	100,00%

Tabla 81: Desarrollo de competencias en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

iii. Satisfacción con el liderazgo de la empresa

Liderazgo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	1	5	1	0	7
Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo	0	7	0	0	7
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades	3	4	0	0	7
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar	3	4	0	0	7
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	3	4	0	0	7
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.	1	5	1	0	7
TOTAL	11	29	2	0	42
Porcentaje:	26,19%	69,05%	4,76%	0,00%	100,00%

Tabla 82: Liderazgo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

iv. Margen de acción

Margen de Acción y Control

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	4	3	0	0	7
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas	0	7	0	0	7
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	0	5	2	0	7
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	3	4	0	0	7
TOTAL	0	19	2	0	21
Porcentaje:	0,00%	90,48%	9,52%	0,00%	100,00%

Tabla 83: Margen de acción y control en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

v. Trabajadores sobre la organización del trabajo

Organización del Trabajo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión	3	4	0	0	7
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	0	7	0	0	7
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	4	3	0	0	7
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	3	4	0	0	7
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	2	5	0	0	7
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	0	7	0	0	7
TOTAL	12	30	0	0	42
Porcentaje:	28,57%	71,43%	0,00%	0,00%	100,00%

Tabla 84: Organización de trabajo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

vi. Tiempo de recuperación de los trabajadores

Recuperación

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades	2	5	0	0	7
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.	1	6	0	0	7
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	0	7	0	0	7
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales	0	7	0	0	7
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo	1	6	0	0	7
TOTAL	4	31	0	0	35
Porcentaje:	11,43%	88,57%	0,00%	0,00%	100,00%

Tabla 85: Recuperación en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

vii. Bienestar colectivo

Soporte y Apoyo

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Número
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas	1	6	0	0	7

En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	0	7	0	0	7
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad	1	6	0	0	7
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	3	4	0	0	7
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación	3	4	0	0	7
TOTAL	8	27	0	0	35
Porcentaje:	22,86%	77,14%	0,00%	0,00%	100,00%

Tabla 86: Soporte y Apoyo en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

viii. Bienestar individual

Otros Puntos Importantes

ITEM	Completament e de Acuerdo	Parcialment e de Acuerdo	Poco de Acuerdo	En Desacuerdo	Númer o
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan	3	4	0	0	7
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo	1	5	1	0	7
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	1	6	0	0	7
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades	4	3	0	0	7
En mi trabajo me siento aceptado y valorado	1	6	0	0	7
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad	5	2	0	0	7
Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.	1	6	0	0	7
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	0	7	0	0	7

En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral	2	5	0	0	7
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	0	7	0	0	7
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando	0	7	0	0	7
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	1	6	0	0	7
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	2	5	0	0	7
Mi trabajo esta libre de acoso sexual	4	3	0	0	7
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	4	3	0	0	7
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	1	6	0	0	7
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.	1	5	1	0	7
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	3	4	0	0	7
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.	3	4	0	0	7
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.	1	5	1	0	7
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo	0	7	0	0	7
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral	2	5	0	0	7
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)	0	7	0	0	7
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	2	5	0	0	7
TOTAL	42	123	3	0	168
Porcentaje:	25,00%	73,21%	1,79%	0,00%	100,00%

Tabla 87: Otros puntos importantes en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

III. Evaluación de riesgo psicosocial en el área

En la siguiente tabla podemos observar los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en donde se logra identificar que el mayor riesgo de tipo medio se encuentra en la dimensión de adicción al trabajo con un 86%, en la dimensión de acoso laboral con 71%, y carga y ritmo de trabajo con 71%.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	29%	71%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	86%	14%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	57%	43%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	43%	57%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	86%	14%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	29%	71%	0%

DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	57%	43%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	14%	86%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	71%	29%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	29%	71%	0%

Tabla 88: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

En la tabla 89 podemos observar que con un 100% el área administrativa tiene un riesgo bajo, es decir, que el riesgo es mínimo y no genera un efecto nocivo a corto plazo. Estos efectos pueden ser prevenidos por monitoreos periódicos a la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad.

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	100%	0%	0%

Tabla 89: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en trabajadores administrativos. Elaborado por: Esteban Terán

Tabla 90 comparación entre hombres y mujeres área administrativa

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL						
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	17%	100%	83%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%	100%	0%	0%	0%	0%

DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	83%	100%	17%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	50%	100%	50%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	100%	100%	0%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	50%	0%	50%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	100%	0%	0%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	100%	0%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%	100%	0%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	17%	100%	83%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	50%	100%	50%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	17%	0%	83%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	83%	0%	17%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	83%	0%	17%	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	67%	100%	33%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	17%	100%	83%	0%	0%	0%

Tabla 91 Resultado global de comparación entre hombres y mujeres área administrativa

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	100%	100%	0%	0%	0%	0%

3.2 Datos generales sociodemográficos por género

EDAD	16-24 AÑOS		25-34 AÑOS				35-43 AÑOS		
	10	14%	35%	11	15%	43%	4	6%	18%
	15	21%		20	28%		9	13%	
	44-52 AÑOS		IGUAL O SUPERIOR A 53				72		
	1	1%	4%	0	0%	0%			
2	3%	0		0%					

ESTAD O CIVIL	SOLTERO			CASADO			UNION LIBRE		
	7	10%	28%	5	7%	19%	14	19%	53%
	13	18%		9	13%		24	33%	
72									

ANTIGÜEDAD EN EMPRESA	0 a 2 AÑOS			3 a 10 AÑOS		
	9	13%	43%	17	24%	57%
	22	31%		24	33%	
72						

ESCOLARIDAD	EDUCACIÓN BASICA			EDUCACIÓN MEDIA			BACHILLERATO		
	2	3%	17%	6	8%	28%	16	22%	44%
	10	14%		14	19%		16	22%	
	TÉCNICO			TERCER NIVEL			CUARTO NIVEL		
	1	1%	1%	1	1%	10%	0	0%	0%
0	0%	6		8%	0		0%		

3.3 Evaluación de riesgos Psicosociales a nivel general

SEXO		
	Número	Porcentaje
Hombre	26	36,11%
Mujer	46	63,89%
TOTAL	72	100,00%

Tabla 92: Sexo de los trabajadores de la florícola.

Elaborado por: Esteban Terán

EDAD		
	Número	Porcentaje
16 - 24	25	34,72%
25 - 34	31	43,06%
35 - 43	13	18,06%
44 - 52	3	4,17%
Igual o superior a 53	0	0,00%
TOTAL	72	100,00%

Tabla 93: Edad de los trabajadores de la florícola.

Elaborado por: Esteban Terán

CIUDAD		
	Número	Porcentaje
Cayambe	43	59,72%
Tabacundo	29	40,28%
TOTAL	72	100,00%

ESCOLARIDAD		
	Número	Porcentaje
Ninguno	0	0,00%
Educación Básica	12	16,67%
Educación Media	20	27,78%
Bachillerato	32	44,44%
Técnico/Tecnológico	1	1,39%
Tercer Nivel	7	9,72%
Cuarto Nivel	0	0,00%
Total	72	100,00%

Tabla 94: Ciudad de los trabajadores de la florícola.

Elaborado por: Esteban Terán

Tabla 95 Escolaridad de los trabajadores de la florícola.

Elaborado por Esteban Terán.

AUTO-IDENTIFICACION ETNICA		
	Número	Porcentaje
Indígena	11	15,28%
Mestizo/a	61	84,72%
Montubio/a	0	0,00%
Afro-ecuadoriano	0	0,00%
Blanco/a	0	0,00%
Otro	0	0,00%
Total	72	100,00%

Tabla 96 Auto-identificación: Ciudad de los trabajadores de la florícola.

Elaborado por: Esteban Terán

ANTIGUEDAD EN EMPRESA		
Años	Número	Porcentaje
0 – 2	31	43,06%
3 – 10	41	56,94%

11– 20	0	0,00%
Igual o superior a 21	0	0,00%
Total	72	100,00%

Tabla 97 Antigüedad en empresa: Ciudad de los trabajadores de la florícola.

Elaborado por: Esteban Terán

3.3.1 RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	11%	88%	1%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	86%	14%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	68%	32%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	15%	85%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	88%	13%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	26%	74%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	51%	49%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	29%	71%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	58%	42%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	54%	46%	0%

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
		94%	6%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	58%	42%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	44%	56%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	53%	47%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	36%	64%	0%

Tabla 98 resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Tabla 99 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL						
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	15%	4%	85%	92%	0%	4%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	87%	85%	13%	15%	0%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	63%	77%	37%	23%	0%	0%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	13%	19%	87%	81%	0%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	87%	88%	13%	12%	0%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	30%	19%	70%	81%	0%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	50%	54%	50%	46%	0%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	100%	0%	0%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	93%	96%	7%	4%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	35%	19%	65%	81%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	65%	46%	35%	54%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	57%	50%	43%	50%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	65%	46%	35%	54%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	43%	46%	57%	54%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	54%	50%	46%	50%	0%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	28%	50%	72%	50%	0%	0%

Tabla 100 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial por género

Tabla 101 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO		RIESGO MEDIO		RIESGO ALTO	
	MUJERES	HOMBRE	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	96%	92%	4%	8%	0%	0%

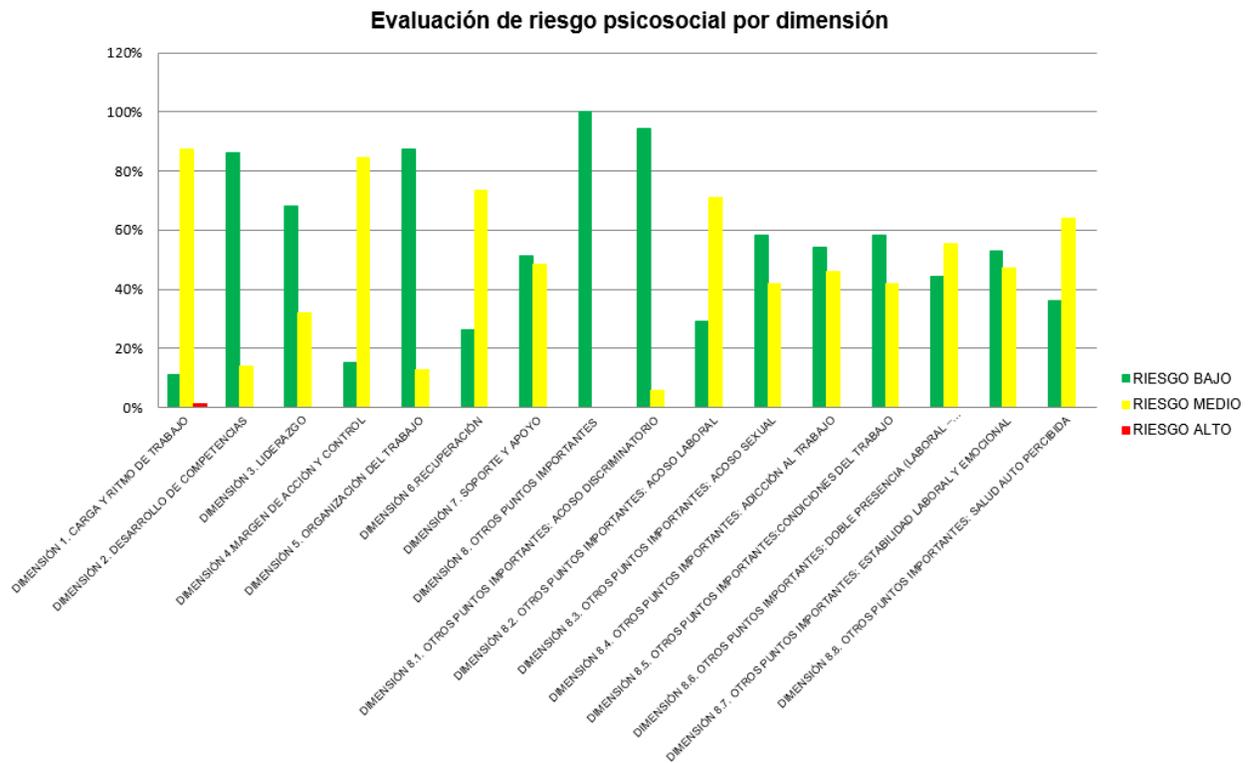


Gráfico 33 RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

A través de la aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, se llegó a la conclusión de que el presente método se puede aplicar en todo tipo de empresa, ya que el cuestionario abarca diferentes dimensiones que pueden ser aplicadas en distintos puestos de trabajo. Para posterior a dicho análisis poder identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales presentes en cada área laboral.

En el caso de este trabajo en específico, el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales se aplicó a un total de 72 trabajadores, los cuales se encuentran distribuidos en 5 áreas de la florícola, como son: cultivo, post cosecha, fumigación, empaque y administración. Mediante el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales se pudo identificar que un 94% de los trabajadores está expuesto a un nivel de riesgo psicosocial bajo mientras un 6% de trabajadores sufren un nivel de riesgo psicosocial medio. Las dimensiones que más alto porcentaje de riesgo medio tienen son la dimensión 1 del cuestionario *Carga y Ritmo de trabajo* con un 88% y la dimensión 4 *Margen de acción y control* con un 85%.

Los trabajadores supieron expresar que, en cuanto a la carga y ritmo de trabajo, la variable que afecto para el resultado de esta dimensión fue el ritmo de trabajo de las actividades, el cual se evalúa con bastante recurrencia (cada hora). En la dimensión de margen de acción y control, la variable que más afecta es si la opinión de los trabajadores es tomada en cuenta con respecto a fechas límites de cumplimiento de las actividades, permitiéndonos inferir

que, los trabajadores sienten que no se toma en cuenta su opinión y solo se les ordena un cumplimiento de una actividad específica.

El análisis de los resultados también se dividió por áreas de la empresa. En cada una de las antes mencionadas (cultivo, post cosecha, fumigación, empaque y administración) se pueden identificar los diferentes porcentajes de riesgo por cada dimensión. En el área de cultivo, el resultado global es 95% de riesgo bajo y 5% riesgo medio, la dimensión con mayor riesgo según los trabajadores es la de Margen de acción y control, por las causas antes nombradas. En el área de post cosecha y fumigación, los resultados globales son 100% de riesgo bajo, sin embargo, se debe tener en cuenta que en la post cosecha unas de las dimensiones más mencionadas como deficientes son la dimensión de carga y ritmo de trabajo y la dimensión de recuperación. Los trabajadores han expresado que la problemática en la recuperación en post cosecha se da por los horarios de la jornada, los cuales no se ajustan a las exigencias laborales en días con más cantidad de producción. En el área de empaque, el resultado global es de 75% de riesgo bajo y 25 % de riesgo medio. Las dimensiones con más riesgo son carga y ritmo de trabajo. En la dimensión 8.8 sobre la salud auto percibida, un 64% es riesgo medio ya que los trabajadores han expresado que, después de la jornada laboral y debido al levantamiento de la carga y la fuerza aplicada en sus actividades, sufren constantemente de dolores musculares. En el área administrativa, el resultado de nivel global es de 100%, es decir, que el riesgo es mínimo y no genera un efecto nocivo a corto plazo. Estos efectos pueden ser prevenidos por monitoreos periódicos a la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad.

Por medio del análisis de los datos recopilados, se concluyó que es de vital importancia conocer que género de los trabajadores posee más alto nivel de riesgo psicosocial, siendo

que los hombres, con un 8%, poseen un mayor nivel de riesgo psicosocial medio a comparación de las mujeres que tienen tan solo un 4% de riesgo psicosocial medio. Se deduce que esta cifra varía dado que usualmente a los hombres se les asignan diferentes tareas que requieren más fuerza física. A pesar del anterior resultado general, se puede decir que, más específicamente, al momento de evaluar los porcentajes de riesgo enfocados en la comparación de género por área, es posible identificar que en el área de cultivo y post cosecha las mujeres tienen un nivel de riesgo mayor que el hombre en la dimensión de salud, pues realizan actividades físicas demandantes, las cuales en ocasiones coinciden con otras dolencias o malestares físicos como los cólicos por menstruación o recuperación post-parto. En este último factor se puede ver una pequeña muestra de cómo los riesgos psicosociales juegan un rol importante en cuanto a las dinámicas de género y la doble demanda laboral que las mujeres tienen al, usualmente, cumplir con roles laborales y domésticos a la par.

4.2 Recomendaciones

- Diseñar un programa de acción de riesgos psicosociales con la implementación de buenas prácticas, para de este modo poder prevenir, reducir y finalmente eliminar los riesgos psicosociales presentes.
- Ejecutar intervenciones sobre el diseño de la organización para mejorar el contenido de las tareas, el control y autonomía, carga de trabajo y asignación de tareas específicas para cada trabajador.

- Implementar técnicas de relajación y meditación a todo el personal para reducir el estrés, tensión y ansiedad.
- Promover la tolerancia y dinámicas de cero-violencia en la empresa, para así llegar a generar códigos de conducta apropiada y hacer prevalecer una cultura de respeto entre todo el personal.
- Implementar técnicas de *Biofeedback en los trabajadores*, para que de este modo aprendan a controlar el cuerpo y así mejorar su salud mental y física.
- A nivel organizacional, se debe realizar una selección adecuada del personal, el cual esté capacitado y entrenado para las diferentes actividades laborales en la empresa florícola.
- La organización debe siempre tener un diseño de trabajo que permita al personal laborar adecuadamente, sin sufrir ningún tipo de daño a su salud mental o física.
- Constituir un programa de entrenamiento y capacitación para todo el personal en donde se sociabilicen los conocimientos sobre las actividades a realizar.
- Promover el apoyo social para mejorar la relación entre el personal de la organización.
- Desde el área administrativa, procurar mostrar imparcialidad en decisiones y ordenanzas para evitar situaciones molestas y conflictos entre el personal.
- Realizar rehabilitaciones hacia las posibles víctimas que muestren signos de estrés postraumático, incluyendo la realización de re-formación a quien impartió o fue el causante de la situación de riesgo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA-EU). (2019). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Bonde, J. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: A systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 438-445. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25835233>
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., Kornitzer, M., Kittel, F., & De Backer, G. (2007). Job stress and depression symptoms in middle-aged workers—prospective results from the Belstress study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(4), 252-259. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40967651>
- Devereux, J., Buckle, P., & Vlachonikolis, I. (1999). Interactions between Physical and Psychosocial Risk Factors at Work Increase the Risk of Back Disorders: An Epidemiological Approach. *Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 343-353. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/27731117>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2014). La Floricultura y sus riesgos. Disponible en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2014/80/SST%2080.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2010). El Efecto Sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Una Visión General. Publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2019). Salud laboral. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2019). Enfermedad laboral. Disponible en: <https://istas.net/enfermedad-laboral>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN). (2014). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Gimeno, D., Benavides, F., Amick, B., Benach, J., & Martínez, J. (2004). Psychosocial Factors and Work Related Sickness Absence among Permanent and Non-Permanent

- Employees. *Journal of Epidemiology and Community Health* (1979-), 58(10), 870-876. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25570518>
- Macleod, J., & Smith, G. (2003). Psychosocial Factors and Public Health: A Suitable Case for Treatment? *Journal of Epidemiology and Community Health* (1979-), 57(8), 565-570. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25570094>
- Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 20(38), 161-174. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/23744141>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Salud mental en el lugar de trabajo: Hoja Informativa. Salud Mental. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Quintana, V. (1995). El absentismo: Un indicador de salud laboral. *Ábaco*, (6/7), 69-84. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20796226>
- Seidler, A., Nienhaus, A., Bernhardt, T., Kauppinen, T., Elo, A., & Frölich, L. (2004). Psychosocial Work Factors and Dementia. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), 962-971. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/27732414>
- Sverke, M. (2009). The importance of the psychosocial work environment for employee well-being and work motivation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(4), 241-243. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40967784>