



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA SINTOMATOLOGIA DE
ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA FLORICOLA UBICADA EN TABACUNDO
DURANTE LA EMERGENCIA MUNDIAL CAUSADA POR EL COVID-19”**

Realizado por:

Katherine Alexandra Cabascango Guaita

Director del proyecto:

Aimee Vilaret Serpa

Como requisito a la Obtención del Título:

MAGISTER EN GESTION DE TALENTO HUMANO

Quito 27 de septiembre del 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, KATHERINE ALEXANDRA CABASCANGO GUAITA, portadora del número de cédula No 171892774-0, declaro bajo juramento que la presente investigación es propia 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.

Mediante la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a esta investigación a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, de acuerdo con lo establecido a la Ley de Propiedad Intelectual, a su reglamento y a la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'KATHERINE ALEXANDRA CABASCANGO GUAITA', with a stylized flourish at the end.

Katherine Alexandra Cabascango Guaita

CC. 171892774-0

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA SINTOMATOLOGIA DE
ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA FLORICOLA UBICADA EN TABACUNDO
DURANTE LA EMERGENCIA MUNDIAL CAUSADA POR EL COVID-19”**

Realizado por:

KATHERINE ALEXANDRA CABASCANGO GUAITA

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTION DE TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor

AIMEE VILARET SERPA

Quien considera que constituye un trabajo original de su-autor



MSc. AIMEE VILARET SERPA

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

ÁLVARO PERALTA
ALFONSINA RODRÍGUEZ

Luego de analizar el presente trabajo de investigación,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Firmado electrónicamente por:
ÁLVARO RAUL
PERALTA
BELTRAN

.....
ÁLVARO PERALTA

.....
ALFONSINA RODRÍGUEZ

Quito, 27 de septiembre del 2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a Dios por
darme salud y vida para alcanzar una nueva meta.

A mis padres que sin su ayuda, paciencia y comprensión no habría sido
posible culminar con éxito mis proyectos, especialmente a mi padre que desde el
cielo me envía sus bendiciones para no desmayar y seguir adelante.

A mi familia que siempre me dan los ánimos suficientes para continuar con
mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios; por brindarme salud y vida para seguir
cumpliendo mis propósitos en esta vida.

A mi padre y mi abuelita que se encuentran en el cielo, y que desde allí
todos los días me envían sus bendiciones para seguir por un buen camino.

A mi madre que a pesar de las circunstancias que hemos pasando es un
pilar fundamental en donde me ha brindado las fuerzas suficientes para culminar
con éxito este propósito.

A la Universidad Internacional SEK, por formar cada día profesionales de
buena calidad.

A mis profesores que me compartieron su conocimiento y han sido un pilar
fundamental en mi formación académica, especialmente a la Msc. Aimee Vilaret,
tutora de tesis, que aportó con sus conocimientos y recomendaciones para la
ejecución de la presente investigación.

Mis sinceros agradecimientos a los trabajadores de la florícola, que
colaboraron con las encuestas para la elaboración y ejecución de esta
investigación.

RESUMEN

La presente investigación se encuentra asociada a los factores de riesgos psicosociales y a la presencia de sintomatología de estrés laboral en trabajadores de una florícola ubicada en Tabacundo durante la emergencia mundial causada por el covid-19. Se trata de un estudio descriptivo de corte transversal. La población y muestra está compuesta por los trabajadores de la florícola que se encuentren en la nómina. La obtención de datos se realizó mediante el cuestionario proporcionado por la herramienta FPSICO 4.0 y el cuestionario de la escala sintomática de Seppo Aro. Para su análisis se utilizó el programa FPSICO 4.0 proporcionado por la INSST. Se encontró que los trabajadores en su gran mayoría se encuentran en una situación adecuada frente a los riesgos psicosociales, por otro lado existen factores que presentan un riesgo muy elevado y los que más sobresalen son los factores de participación/supervisión con un 33% y carga de trabajo con el 22%. Se halló también que las mujeres son las que más presentan el nivel de riesgo muy elevado. De acuerdo a los resultados de la escala sintomática de Seppo Aro se obtuvo que el 72% del personal raramente o nunca han presenciado síntomas de estrés laboral, un 9% presenta tendencia al estrés y 1% muestra tener estrés laboral. Con un 5% se demuestra que los hombres son los más propensos de presentar tendencia al estrés. Con estos resultados, la presente investigación concluyó con la presentación de un plan de intervención para los riesgos psicosociales con niveles muy elevados y uno para el estrés laboral con medidas generales de control.

Palabras Claves: riesgo psicosocial, sintomatología de estrés laboral, florícola, trabajadores

ABSTRACT

The present investigation is associated to psychosocial risk factors and the presence of symptoms of work stress in workers of a floriculture located in Tabacundo during the global emergency caused by COVID-19. It is a descriptive cross-sectional study. The population and sample is made up of the floriculture workers who are on the payroll. Data was obtained using the questionnaire provided by the FPSICO 4 tool and the Seppo Aro symptomatic scale questionnaire. The FPSICO 4.0 program provided by the INSST was used for analysis. It was found that the vast majority of workers are in an adequate situation in the face of psychosocial risk, on the other hand there are factors that present a very high risk and those that stand out the most are the factors of participation/supervision with 33% and burden of work with 22%. It was also found that women are the ones with the highest level of risk. According to the results of the Seppo Aro symptomatic scale, it was obtained that 72% of the personnel have rarely or never witnessed symptoms of work stress, 9 % have a tendency to stress and 1% show that they have work stress. With 5% it is shown that men are the most prone to have a tendency to stress. With these results, the present investigation concluded with the presentation of an intervention plan for psychosocial risk with very high levels and one for work stress with general control measures.

Keywords: psychosocial risk, symptoms of work stress, floriculture, workers

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA	3
DECLARATORIA DEL DIRECTOR.....	4
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES.....	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	8
INDICE GENERAL.....	9
1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	17
1.1. Problema de Investigación	17
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	17
1.1.1.1. Diagnóstico	17
1.1.1.2. Pronóstico.....	20
1.1.1.3. Control del pronóstico.....	21
1.1.2. Objetivo general	22
1.1.3. Objetivos específicos	22
1.1.4. Justificación	22
1.2. Marco Teórico	24
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	24
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica.....	29
1.2.2.1. Factores de Riesgo Psicosocial	29
1.2.2.2. Riesgos Psicosociales.....	35
1.2.2.3. Estrés laboral.....	42
2. CAPITULO II. MÉTODO.....	51
2.1. Tipo de estudio	51
2.2. Modalidad de Investigación	51
2.3. Método.....	51
2.4. Población y muestra	51
2.4.1. Sujetos de estudio	51
2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación.....	52
2.5.1. Herramienta FPSICO 4.0	53
2.5.2. Escala sintomática de Seppo Aro.....	54

3. CAPITULO III. RESULTADOS	56
3.1. Presentación y análisis de resultados.....	56
3.1.1. Análisis de resultados	56
3.1.1.1. Encuesta sociodemográfica – laboral.....	56
3.1.1.2. Resultados del cuestionario FPSICO 4.0	66
3.1.1.2.1. Datos sociodemográficos y laborales básicos de la población.....	66
3.1.1.2.2. Evaluación de los niveles de exposición a los factores de Riesgos Psicosociales	69
3.1.1.2.2.1. TIEMPO DE TRABAJO (TT)	69
3.1.1.2.2.2. AUTONOMÍA (AU)	72
3.1.1.2.2.2.1 Autonomía temporal.....	73
3.1.1.2.2.2.2 Autonomía decisional.....	75
3.1.1.2.2.3. CARGA DE TRABAJO (CT)	78
3.1.1.2.2.3.1. Presiones de tiempos	79
3.1.1.2.2.3.2. Esfuerzo de atención.....	80
3.1.1.2.2.3.3. Cantidad y dificultad de la tarea	83
3.1.1.2.2.4. DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	84
3.1.1.2.2.4.1. Exigencias cognitivas	85
3.1.1.2.2.4.2. Exigencias emocionales.....	87
3.1.1.2.2.5. VARIEDAD/CONTENIDO (VC).....	90
3.1.1.2.2.6. PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS).....	93
3.1.1.2.2.7. INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC).....	99
3.1.1.2.2.8. DESEMPEÑO DE ROL (DR)	102
3.1.1.2.2.9. RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	108
3.1.1.3. Análisis comparativo de acuerdo a los datos sociodemográfico básicos y el cuestionario FPSICO 4.0.....	113
3.1.1.3.1. Puesto de trabajo	113
3.1.1.3.2. Sexo	115
3.1.1.3.3. Antigüedad en la empresa	116
3.1.1.3.4. Edad.....	117
3.1.1.4. Escala sintomática de SEPPPO ARO	118
3.2. Aplicación práctica	123
3.2.1. Plan de intervención frente a los Riesgos Psicosociales.....	123
3.2.2. Plan de intervención frente al Estrés Laboral.....	130

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN.....	134
4.1. Conclusiones.....	134
4.2. Recomendaciones	137
5. Referencias Bibliográficas:	139
6. ANEXOS.....	143
ANEXO 1 cuestionario sociodemográfico y laboral.....	143
ANEXO 2 herramientas FPSICO	144
ANEXO 3 escala sintomática Seppo Aro.....	159
ANEXO 4 toma de las encuestas.....	160

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de participación	67
Gráfico 2. Puesto de trabajo.....	67
Gráfico 3. Sexo.....	67
Gráfico 4. Antigüedad.....	67
Gráfico 5. Edad	68
Gráfico 6. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial	69
Gráfico 7. Tiempo de Trabajo (TT).....	70
Gráfico 8. Trabajas los sábados	70
Gráfico 9. Trabajas los domingos y festivos	71
Gráfico 10. Descanso semanal	71
Gráfico 11. Dispone de vida social.....	72
Gráfico 12. Autonomía (AU)	72
Gráfico 13. Tiempo para tratar asuntos personales.....	73
Gráfico 14. Disponibilidad para pausas obligatorias	74
Gráfico 15. Disponibilidad para pausas extras	74
Gráfico 16. Fijación de ritmo de trabajo.....	74
Gráfico 17. Auto decisiones de actividades y tareas	75
Gráfico 18. Auto decisiones sobre la distribución de tareas	75
Gráfico 19. Auto decisiones sobre los espacios de trabajo	76
Gráfico 20. Auto decisiones sobre procedimientos	76
Gráfico 21. Auto decisiones entorno a la cantidad de trabajo.....	76

Gráfico 22. Auto decisiones respecto a la calidad de trabajo	77
Gráfico 23. Auto decisiones sobre la resolución de inconvenientes.....	77
Gráfico 24. Auto decisiones sobre turnos rotativos.....	78
Gráfico 25. Carga de Trabajo (CT).....	78
Gráfico 26. Tiempo adecuado	79
Gráfico 27. Trabajo rápido.....	80
Gráfico 28. Ritmo de trabajo acelerado	80
Gráfico 29. Tiempo de atención a las actividades.....	81
Gráfico 30. Intensidad de la atención.....	81
Gráfico 31. Múltiples tareas a la vez	81
Gráfico 32. Interrupciones repentinas	82
Gráfico 33. Trabajo interrumpido	82
Gráfico 34. Trabajo irregular	82
Gráfico 35. Trabaja horas extras	83
Gráfico 36. Cantidad de trabajo	83
Gráfico 37. Dificultad de las actividades	84
Gráfico 38. Necesidad de ayuda en tareas difíciles.....	84
Gráfico 39. Demandas Psicológicas (DP)	84
Gráfico 40. Necesidad de aprender.....	85
Gráfico 41. Adaptación al trabajo.....	86
Gráfico 42. Iniciativa en el trabajo.....	86
Gráfico 43. Necesidad de memorizar	86
Gráfico 44. Ser creativo	87
Gráfico 45. Trato con personas externas	87
Gráfico 46. Ocultación de sentimientos ante superiores.....	88
Gráfico 47. Ocultación de sentimientos ante subordinados	88
Gráfico 48. Ocultación de sentimientos ante compañeros.....	89
Gráfico 49. Ocultación de sentimientos ante personas externas	89
Gráfico 50. Afecciones emocionales	89
Gráfico 51. Respuesta a problemas externos.....	90
Gráfico 52. Variedad/Contenido (VC).....	90
Gráfico 53. Trabajo rutinario	91
Gráfico 54. Sentido de las tareas.....	91

Gráfico 55. Contribución a la empresa	92
Gráfico 56. Trabajo reconocido por superiores	92
Gráfico 57. Trabajo reconocido por compañeros	92
Gráfico 58. Trabajo reconocido por personal externo	93
Gráfico 59. Trabajo reconocido por familiares.....	93
Gráfico 60. Participación/Supervisión (PS).....	94
Gráfico 61. Nivel de participación	94
Gráfico 62. Nivel de participación	95
Gráfico 63. Nivel de participación	95
Gráfico 64. Nivel de participación	96
Gráfico 65. Nivel de participación	96
Gráfico 66. Nivel de participación	96
Gráfico 67. Nivel de participación	97
Gráfico 68. Nivel de supervisión.....	97
Gráfico 69. Nivel de supervisión.....	98
Gráfico 70. Nivel de supervisión.....	98
Gráfico 71. Nivel de supervisión.....	98
Gráfico 72. Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)	99
Gráfico 73. Nivel de información.....	100
Gráfico 74. Nivel de información.....	100
Gráfico 75. Nivel de información.....	100
Gráfico 76. Nivel de información.....	101
Gráfico 77. Facilidades de desarrollo profesional	101
Gráfico 78. Nivel de formación.....	101
Gráfico 79. Nivel de compensaciones	102
Gráfico 80. Nivel de satisfacción salarial	102
Gráfico 81. Desempeño de Rol (DR).....	103
Gráfico 82. Nivel de información del rol.....	103
Gráfico 83. Nivel de información del rol.....	104
Gráfico 84. Nivel de información del rol.....	104
Gráfico 85. Nivel de información del rol.....	105
Gráfico 86. Nivel de información del rol.....	105
Gráfico 87. Nivel de información del rol.....	105

Gráfico 88. Frecuencia de abstención de tarea.....	106
Gráfico 89. Frecuencia de omitir procedimientos.....	106
Gráfico 90. Frecuencia de toma de decisiones.....	107
Gráfico 91. Frecuencia de mandos contradictorios	107
Gráfico 92. Frecuencia de exigencias	107
Gráfico 93. Relaciones y Apoyo Social (RAS)	108
Gráfico 94. Apoyo de los superiores	109
Gráfico 95. Apoyo de los compañeros	109
Gráfico 96. Apoyo de los subordinados.....	110
Gráfico 97. Apoyo de personal externo	110
Gráfico 98. Calidad de relaciones laborales	110
Gráfico 99. Frecuencia de conflictos	111
Gráfico 100. Frecuencia de violencia física	111
Gráfico 101. Frecuencia de violencia psicológica	111
Gráfico 102. Frecuencia de acoso sexual	112
Gráfico 103. Solución ante conflictos	112
Gráfico 104. Discriminación.....	112
Gráfico 105. Comparación de los tres puestos de trabajo	114
Gráfico 106. Comparación entre sexos	115
Gráfico 107. Comparación entre antigüedades de la empresa.....	116
Gráfico 108. Comparación entre edades.....	118
Gráfico 109. Población según la Escala Sintomática SEPPO ARO	119
Gráfico 110. Porcentajes de la escala Sintomática SEPPO ARO	120
Gráfico 111. Nivel de estrés laboral según la escala Sintomática SEPPO ARO.....	121
Gráfico 112. Personal con tendencia al estrés laboral según el sexo de acuerdo a SEPPO ARO	121
Gráfico 113. Personal con tendencia al estrés laboral según la edad de acuerdo a SEPPO ARO.....	122
Gráfico 114. Personal con tendencia al estrés laboral según estado civil de acuerdo a SEPPO ARO	122
Gráfico 115. Personal con tendencia al estrés laboral según los años de trabajo de acuerdo a SEPPO ARO	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1. <i>Normativa Legal</i>	26
Tabla 1.2. <i>Tipos de estresores</i>	44
Tabla 1.3. <i>Características de la persona</i>	44
Tabla 1.4. <i>Factores de estresores</i>	46
Tabla 1.5. <i>Niveles de intervención</i>	50
Tabla 2.1. <i>Niveles de riesgo</i>	53
Tabla 2.2. <i>Variables que incluye el cuestionario FPSICO 4.0</i>	54
Tabla 3.1. <i>Sexo</i>	57
Tabla 3.2. <i>Edad</i>	57
Tabla 3.3. <i>Estado civil</i>	58
Tabla 3.4. <i>Nivel de estudio</i>	58
Tabla 3.5. <i>Hijos (as)</i>	59
Tabla 3.6. <i>Vivienda</i>	59
Tabla 3.7. <i>Importancia de la prevención de riesgos</i>	60
Tabla 3.8. <i>Conoce los riesgos laborales</i>	60
Tabla 3.9. <i>Tiempo de trabajo</i>	61
Tabla 3.10. <i>Tiempo en su puesto actual</i>	61
Tabla 3.11. <i>Tiempo libre</i>	62
Tabla 3.12. <i>Jornada laboral</i>	62
Tabla 3.13. <i>Horas de trabajo</i>	63
Tabla 3.14. <i>Fuma</i>	63
Tabla 3.15. <i>Temperatura térmica</i>	63
Tabla 3.16. <i>Uso de EPI's</i>	64
Tabla 3.17. <i>Bebidas alcohólicas</i>	64
Tabla 3.18. <i>Consume café</i>	65
Tabla 3.19. <i>Consume medicamentos</i>	65
Tabla 3.20. <i>Ausentismo</i>	66
Tabla 3.21. <i>TT – Número de trabajadores por cada nivel</i>	70
Tabla 3.22. <i>TT – Parámetros estadísticos básicos</i>	70
Tabla 3.23. <i>AU – Número de trabajadores por cada nivel</i>	72
Tabla 3.24. <i>AU – Parámetros estadísticos básicos</i>	73

Tabla 3.25. <i>CT – Número de trabajadores por cada nivel</i>	78
Tabla 3.26. <i>CT – Parámetros estadísticos básicos</i>	79
Tabla 3.26. <i>DP – Número de trabajadores por cada nivel</i>	85
Tabla 3.27. <i>DP – Parámetros estadísticos básicos</i>	85
Tabla 3.28. <i>VC – Número de trabajadores por cada nivel</i>	91
Tabla 3.29. <i>VC – Parámetros estadísticos básicos</i>	91
Tabla 3.30. <i>PS – Número de trabajadores por cada nivel</i>	94
Tabla 3.31. <i>PS – Parámetros estadísticos básicos</i>	94
Tabla 3.32. <i>ITC – Número de trabajadores por cada nivel</i>	99
Tabla 3.33. <i>ITC – Parámetros estadísticos básicos</i>	99
Tabla 3.34. <i>DR – Número de trabajadores por cada nivel</i>	103
Tabla 3.35. <i>DR – Parámetros estadísticos básicos</i>	103
Tabla 3.36. <i>RAS – Número de trabajadores por cada nivel</i>	108
Tabla 3.37. <i>RAS – Parámetros estadísticos básicos</i>	108
Tabla 3.38. <i>Factores de Riesgo Psicosociales</i>	124
Tabla 3.39. <i>Plan de intervención para Participación/Supervisión (PS)</i>	125
Tabla 3.40. <i>Plan de intervención para Carga de Trabajo (CT)</i>	126
Tabla 3.41. <i>Autonomía (AU)</i>	126
Tabla 3.42. <i>Demandas Psicológicas (DP)</i>	127
Tabla 3.43. <i>Relaciones y Apoyo Social (RAS)</i>	127
Tabla 3.44. <i>Variedad/Contenido (VC)</i>	128
Tabla 3.45. <i>Desempeño de Rol (DR)</i>	129
Tabla 3.46. <i>Tiempo de Trabajo (TT)</i>	129
Tabla 3.47. <i>Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)</i>	130

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1.1. Diagnóstico

En un encuentro de la OIT que se realizó en Uruguay en el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores, conocido popularmente como PIT-CNT, menciona que de acuerdo a las exposiciones de expertos nacionales e internacionales, se llegó a la conclusión que los problemas de salud mental laborales y la gestión de los riesgos psicosociales contribuyen al aumento de estrés laboral y otros trastornos asociados a la salud negativa del trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

De acuerdo a un informe de la OIT, cada año alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida a causa de accidentes y enfermedades laborales. Un 86,3% se produce por enfermedades relacionadas con el trabajo, estos a su vez provocan ausentismo, reducción de productividad y competitividad. Estas causas de origen laboral afectan negativamente a la salud de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En la actualidad el estrés laboral y los riesgos psicosociales juegan un papel muy importante, debido a que las empresas han tenido que poner de manera emergente en desarrollo sus recursos de afrontamiento para tratar de evitar que se genere emociones negativas en sus trabajadores debido a la emergencia mundial causada por el COVID-19.

Florícola ecuatoriana con años de experiencia en la producción y exportación de rosas, se encuentra ubicada en Tabacundo al norte de Quito en el Cantón Pedro Moncayo “Capital Mundial

de la rosa”. Gracias a su excelente ubicación geográfica permite ofrecer a nivel nacional e internacional un producto con altos estándares de calidad buscando siempre la satisfacción de las expectativas del cliente, así como, también contribuyendo a la preservación del medio ambiente para beneficiar a las comunidades de sus alrededores.

La florícola tiene valores corporativos que permiten a la finca ser diferente del resto por sus aspectos profundos que generan una ventaja competitiva hacia el resto y a su vez generando expectativas de sus grupos de interés, dentro de estos valores se encuentran: competitividad, honestidad, solidaridad, responsabilidad, colaboración y respeto.

Se capacita al personal constantemente para reducir errores al momento de realizar su trabajo, con esto se evita que se generen efectos negativos en la producción tales como: el desperdicio de recursos, mala calidad del producto y altos costos de producción. A su vez, la finca optimiza su tiempo en cada proceso de producción y comercialización para llegar a cumplir los requerimientos de sus clientes con la mejor calidad posible.

La florícola cuenta con más de 110 trabajadores, mantiene un compromiso con la organización preocupándose por la seguridad y salud de los trabajadores. Brinda un ambiente laboral adecuado entre la empresa y su personal para el buen desenvolvimiento de sus actividades.

A medida que avanza el tiempo las condiciones laborales han producido serias amenazas a la seguridad y salud de los trabajadores, provocando así enfermedades físicas y psicológicas. Es por ello que se debe centrar en la prevención de los riesgos laborales con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados de las actividades del trabajo.

Para la prevención se debe tomar en cuenta los factores que conllevan a la presencia del riesgo laboral, dicho factor es aquel que incrementa la probabilidad de aparición de daño a la seguridad y salud del trabajador.

Es muy importante proteger la seguridad y salud de los trabajadores de la finca, por lo que este estudio surge de la necesidad de analizar las condiciones de riesgos psicosociales durante la emergencia mundial causada por el COVID-19 y que desencadena el estrés laboral, a su vez entregar las recomendaciones necesarias para prevenir y controlar el mismo.

Según la OMS el brote de enfermedad producido por COVID-19 fue informada por primera vez a la población de Wuhan (China) el 31 de diciembre del 2019. En el Ecuador el Ministerio de Salud Pública (MSP) junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) confirmó el primer caso de esta enfermedad el 29 de febrero del 2020, dando lugar a la emergencia sanitaria nacional el miércoles 11 de marzo del 2020. (OMS, 2019)

Hoy en día el tema de la salud laboral toma mayor importancia y a los objetivos clásicos de prevención es necesario añadir otros como: actividades mentales, ritmos en horarios, cambios de turno, contenido de la tarea, organización del trabajo, etc.

Entre los riesgos que producen accidentes y enfermedades ocupacionales que pueden afectar negativamente al trabajador de la finca se observa la presencia de riesgos físicos que vienen originados por la energía capaz de interactuar con el cuerpo humano teniendo la capacidad de producir daños físicos del trabajador.

También se encuentra presenten los riesgos mecánicos que tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando de esa manera lesiones o daños en los primeros segundos.

En algunas áreas se encuentra la presencia del riesgo químico, estos presentan un riesgo para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la finca debido a sus propiedades fisicoquímicas y/o toxicológicas que puede interrumpir la continuidad del trabajo.

En la finca existe nula presencia del riesgo biológico. En la actualidad uno de los riesgos biológicos que más preocupa a los seres humanos en general es el que se produjo en China y que dio lugar a la emergencia mundial causada por el COVID-19.

El riesgo ergonómico también se encuentra presente en la finca, estos se producen cuando el ambiente y su contenido de trabajo contribuyen de manera significativa. Está relacionado entre el entorno laboral – efectividad del trabajo – productividad del ser humano.

El riesgo que más se encuentra presente en la finca y a su vez es objeto de estudio es el riesgo psicosocial. Este se relaciona con el entorno laboral, su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. A su vez, este riesgo se relaciona con los demás riesgos laborales debido a que todos interactúan con el entorno laboral, individuo y trabajo. La acumulación de problemas de origen psicosocial tiene como consecuencias negativas, no solo en la salud y bienestar del trabajador, sino que también tiene efectos negativos en la organización. En la finca existen factores de riesgo psicosocial con un nivel importante que puede producir el estrés laboral, dentro de ellos tenemos: trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental y minuciosidad en la tarea. Cabe recalcar que existen otros factores con niveles bajos que podrían desarrollar el estrés laboral. Para disminuir el nivel de estos factores se requiere corregir y adoptar medidas de control.

1.1.1.2. Pronóstico

En la actualidad debido a la emergencia mundial causada por el COVID-19, hay una probabilidad que la frecuencia de los factores psicosociales presentes en la finca haya aumentado, esto a su vez podría desencadenar un nivel alto de estrés laboral en los trabajadores.

Es muy importante preservar la seguridad y salud de los trabajadores y cumplir con la legislación laboral, es por eso que el presente estudio en el caso de no ser resuelto, estudiado, evaluado o controlado dicho riesgo puede desencadenar comportamientos negativos en el personal de la finca y en ocasiones ser el causante de producir accidentes laborales. A su vez traería consecuencias perjudiciales para la florícola, produciendo bajas económicas directas o indirectamente.

Es por eso que se realizará una evaluación al riesgo psicosocial y a su vez se conocerá la sintomatología del trabajador frente al estrés laboral, esto se realizará con el fin de estimar el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos para luego realizar propuestas de medidas preventivas y de control.

1.1.1.3. Control del pronóstico

Se considera que para identificar si la presencia de riesgos psicosociales ha aumentado en el desarrollo de las actividades laborales de la finca, es necesario realizar un estudio adecuado que permitirán identificar el nivel de riesgo al que están expuestos los trabajadores. Así como también se deberá identificar el nivel de Estrés Laboral y la sintomatología del mismo que puede estar presente el trabajador y que conllevaría a efectos negativos en la salud del trabajador.

Después de realizar el estudio y con los resultados que se puedan obtener, permitirán establecer medidas preventivas y de control para que los trabajadores de la finca desarrollen sus actividades en un ambiente laboral adecuado.

Objetivos

1.1.2. Objetivo general

Evaluar los riesgos psicosociales y la sintomatología de estrés laboral durante la emergencia mundial causada por el COVID-19 en los trabajadores de una florícola que opera en Tabacundo, mediante la aplicación de herramientas técnicas para la propuesta de medidas de prevención y control.

1.1.3. Objetivos específicos

- Identificar las variables sociodemográfica y laborales de los trabajadores de la florícola, mediante una encuesta para obtener datos apreciables de factores internos y externos.
- Evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la florícola mediante el cuestionario FPSICO 4.0 y proponer un plan de intervención frente a los factores de riesgos psicosocial con niveles muy altos.
- Identificar la sintomatología de estrés laboral de los trabajadores a través de la herramienta SEPPPO ARO para conocer la percepción del individuo frente al estrés laboral al que se encuentran expuestos.
- Proponer un plan de intervención frente al estrés laboral para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

1.1.4. Justificación

Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan

enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

El estrés laboral ya es reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en donde especifica que este riesgo se debe al desgaste provocado por contextos relativos a las actividades que desarrolla el trabajador, en especial se centra en los factores donde se exige y se presiona la definición del trabajo y el modo en que se gestionan las empresas. (Martín, 2019)

“Los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo y las enfermedades no transmisibles preocupan cada vez más a gran número de trabajadores de todo el mundo” (OIT, 2019).

Según la OIT, cada año más de 374 millones de personas sufren accidentes laborales. Las actividades que se desarrollan a diario produce una pérdida estimada de días de trabajo que tienen relación con la seguridad y la salud ocupacional, estos representan una disminución aproximado del 4% del PIB a nivel mundial, esta cifra puede aumentar hasta un 6% en algunos países. (ONU, 2019)

La NTP 318 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo establece que: el estrés laboral genera un gran número de dolencias psicosomáticas, debido a las transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo. Esto ha causado que exista diferentes definiciones relacionadas a estrés laboral, una definición que tiene gran aceptación es la de Mc Grath (1970) en donde menciona que:

“El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”. (INSHT, 1999%)

La presente investigación es de suma importancia ya que al momento de obtener los resultados puede que estos presenten un nivel de riesgo alto y a su vez los trabajadores pueden presentar estrés laboral con sintomatología elevada debido a la emergencia mundial causada por el COVID-19. Esto sería un problema para la seguridad y salud de los trabajadores de la finca. Afectando de manera notable a la salud física y psicología del personal.

Para realizar la investigación se utilizará la herramienta FPSICO 4.0 y la escala de SEPPO ARO que contribuirá de manera práctica a solucionar el problema objeto de estudio, a su vez los datos que se obtengan servirán de base para otras investigaciones. Tiene una relevancia social que ejecutará la finca para fomentar la seguridad y salud de sus trabajadores, este se basará en la obligatoriedad jurídica que obliga a la finca disponer de programas para prevenir y controlar el riesgo psicosocial que permitan la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales que son ocasionadas por el desarrollo de las actividades diarias.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los riesgos que se pueden presentar en el lugar de trabajo son: físico, químico, mecánico, biológico, ergonómico y psicosocial que provocan enfermedades laborales y que puede traer consecuencias negativas a la salud del trabajador. Las condiciones laborales, ritmo de trabajo y condiciones de empleo también son factores que desencadenan afectaciones a la salud del trabajador. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales es el estrés laboral. En la actualidad ya no solo es problema de cada uno sino que también se convierte en colectivo,

produciendo así efectos negativos en la salud psicológica y física del trabajador, en la empresa también provoca efectos adversos debido a que puede haber pérdidas por ausentismo, elevada rotación de personal, entre otros. El avanzado incremento de tecnologías y las nuevas modalidades de trabajo, contribuyen también al aumento del estrés laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Este riesgo está siendo uno de los riesgos en donde las empresas están centrándose más debido a las nuevas formas de desarrollar su trabajo. Según datos de Eurostat, este riesgo es el segundo problema de salud más frecuente en las empresas. (INSST, 2021)

En la Universidad San Francisco de Quito, se realizó una investigación sobre los Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral del Personal Administrativo de una Empresa Florícola, en donde menciona que el estrés laboral se ha convertido en la principal causa de incapacidad en el trabajo debido a que comprenden aspectos del puesto donde desarrolla las actividades el trabajador y del ambiente de trabajo, como el clima o la cultura organizacional. (Hernán, 2015)

En una florícola de Cotopaxi se realizó una investigación en donde se evidencio que los riesgos psicosociales afectan tanto a la salud de los trabajadores como a la productividad de la empresa. En la actualidad la prevención del Riesgo Psicosocial se ha desarrollado como parte de una política de cumplimiento legal en donde obliga a las empresas a llevar una matriz de riesgos actualizada, dentro de estos los riesgos psicosocial para tener un control de los mismos. (Carlos, 2019)

En un estudio de estrés laboral realizado en una florícola de acuerdo a las nuevas modalidades de trabajo, se relacionaron las variables de estrés y sociolaborales para conocer el nivel de estrés que se encuentra presente en los trabajadores de la florícola. En este estudio se utilizó el

cuestionario de estrés de la Pontificia Universidad Javeriana, obteniendo como resultado que en la mayoría de las variables existe la presencia de estrés laboral con un nivel bajo y en menos porcentaje también se presenta niveles altos. Se observó que el estrés laboral prevalece en el género masculino, especialmente en el personal que labora como operario. (Andrade, 2021)

Tabla 1.1. Normativa Legal

Normativa legal	Artículo	Numeral/Literal	Texto
Constitución	326	5	Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
Decisión 584	11	k	Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.
Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	24	g	Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores.
Resolución CD 513 IEISS	9		Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes:

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo		químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial
Resolución 957		El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros: a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes; b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental.
Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional	4	
Código de Trabajo	410	Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo
Decreto Ejecutivo 2393	1	Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente	11	2	eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
MT 0082-2017 Acuerdo Ministerial	1		OBJETO.- El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

Fuente: Elaborado por el autor

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

La Seguridad Ocupacional se define como el conjunto de medidas o acciones orientadas a crear condiciones para prevenir y eliminar riesgos laborales y así evitar que los trabajadores sufran accidentes (Centro Nacional de Registros, 2015).

De acuerdo a la OIT y la OMS, la salud ocupacional es “el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores” (Organización Panamericana de Salud).

La OIT menciona que la enfermedad profesional es “contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral” (Cero Accidentes, 2018).

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte” (IESS, 2004).

De acuerdo al IESS al peligro lo define como la “Amenaza de accidente o de daño para la salud” (IESS, 2004).

Riesgos es la “Probabilidad de que el peligro se materialice causando enfermedad o lesión” (IESS, 2004).

1.2.2.1. Factores de Riesgo Psicosocial

Es todo aspecto de la concepción, organización, gestión del trabajo y ambiente laboral así como su calidad de las relaciones humanas en la empresa y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, psicológicos y sociales en los trabajadores.

Alguno de los factores de riesgo psicosociales que intervienen tenemos: medio ambiente de trabajo, contenido del trabajo que influye en la satisfacción laboral, condiciones de organización, capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, costumbres y cultura, condiciones personales extra laborales. La presencia de alguno de estos factores se refleja sobre el rendimiento en el trabajo y el bienestar en el trabajo, a su vez puede influir negativamente en la salud del personal. (OIT-OMS, 1984)

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) los factores psicosociales son definitivos, este se relaciona con las causas y la prevención de las enfermedades laborales. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo en particular, ya que los factores psicosociales figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras. (OMS, 1988)

Hoy en día existen tres maneras de referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo o riesgos psicosociales. Los factores psicosociales son complicados y difíciles de entender, debido a que se requiere de las percepciones y experiencias del trabajador referentes a las condiciones laborales en donde desarrolla sus actividades. Estos factores son de manera descriptiva que indican como está estructurada la organización, pueden ser positivos o negativos. Los factores de riesgo psicosocial tiene la interacción de individuo – entorno – trabajo. (Moreno, 2011)

Modelos/Herramientas

Existen algunos modelos teóricos que se utilizan como herramientas para realizar diversas investigaciones, dentro de ellos tenemos:

- Modelo de Tensión Laboral o Modelo Demanda/Control (D/C) de Karasek (1976, 1979), Johnson, Hall y Theorell (1989), Karasek y Theorell (1990)

- El Modelo de Ajuste entre Individuo y Ambiente Laboral de Harrison (1978)
- Modelo Ajuste-Persona-Entorno de French, Rodgers y Cobb (1974)
- Modelo de Dawis y Lofquist (1984)
- Modelo de Dawis y Lofquist (1993)
- El Modelo conceptual de Matteson e Ivancevich (1987)
- El modelo de Edwards (1992)
- Modelo de Lewin (1935, 1936, 1948)
- Demanda/Control-Apoyo Social
- Modelo promotor de salud de Pender

Estos modelos son algunos de los propuestos en el libro, cabe recalcar que existen más estudios que modelos, pero que estos a su vez explican la relación entre los factores psicosociales con algún problema que se presenta. (Aranda, 2011)

Clasificación de factores psicosociales

Algunos de los factores psicosociales que existen en el medio ambiente de trabajo y de diferente naturaleza tienen una gran influencia sobre el trabajador. Todos estos factores afectan el clima psicosocial de la empresa y la salud física y mental de los trabajadores. (OIT-OMS, 1984)

Los factores de riesgos psicosociales se dividen en 3 grandes grupos y cada uno con su respectivo despliegue de subfactores, estos son:

- **Organización del trabajo**
 - Horarios de trabajo
 - Turnos rotativos
 - Trabajo nocturno

- Duración de las jornadas laborales
- Pausas activas y descansos
- **Tarea**
 - Limitación de la tarea
 - Cantidad de información
 - Estructura de trabajo y del ambiente laboral
 - Ritmo de trabajo
 - Repetitividad
 - Autonomía
 - Responsabilidad
- **Estructura de la organización**
 - Sistemas de comunicación
 - Estilos de mando
 - Toma de decisiones
 - Sistemas de información

Otros factores que influyen en el funcionamiento de la empresa son:

- **Función de los trabajadores**
 - Falta de claridad del contenido de la tarea
 - Conflictos
- **Participación voluntaria de los trabajadores**
 - Política de la empresa

- Limitación de la iniciativa
- **Las relaciones que tiene el trabajador en el medio de trabajo**
 - Relación con sus compañeros
 - Apoyo social
- **Cambios en el lugar de trabajo**
 - No evaluación de los costos humanos
 - Nueva tecnología

Consecuencias de los factores psicosociales

De acuerdo a estudios realizados existen diferentes consecuencias que afectan negativamente a la salud del trabajador, dentro de estos tenemos:

- **Consecuencias fisiológicas**
 - **Hormonas suprarrenales**
 - Secreción de los corticosteroides y las catecolaminas
 - Cambio en el ritmo hormonal
 - **Sistema Nervioso Central**
 - Micro sueños
 - Disminución de capacidad para asumir la tarea
 - Tensión emocional
 - **Reacciones cardiovasculares**
 - Elevación de presión

De acuerdo al nivel de daño que se presente en el trabajador, puede ser moderado y en ocasiones pueden conllevar a la muerte del mismo. (OIT-OMS, 1984)

Procedimiento para evaluación

Se empieza con una entrevista hacia los trabajadores en donde aporta las primeras referencias para identificar si el personal presenta daños en su salud como: insatisfacción laboral, estrés, fatiga, falta de atención, irritabilidad, cansancio, sueño, entre otros.

La evaluación de los factores riesgos psicosociales es muy importante para la definición de los problemas y la determinación de los factores que implican daños en la salud del trabajador, estos no se basan en la peligrosidad de la actividad. Estos factores deben estar comprendidos dentro de la evaluación integral de los riesgos presentes en la organización. (OIT-OMS, 1984)

Existen algunas dificultades para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, debido a que la percepción del trabajador y la respuesta individual de las condiciones de trabajo, junto a factores extra laborales que complican la evaluación de estos factores.

Proceso de intervención

Para un proceso de intervención psicosocial puede dividirse por etapas como:

- **Análisis previo de la documentación**

Para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se requiere la colaboración de otros departamentos tales como: talento humano, mantenimiento, seguridad y salud ocupacional, etc. El objetivo es identificar los factores psicosociales que están presentes en los distintos puestos de trabajo, así como la valoración sobre cuáles pueden ser los más importantes y que pueden presentar efectos negativos en la salud del trabajador.

- **Selección de técnicas de evaluación**

Las diferentes técnicas que existe para la evaluación de factores psicosociales, están determinadas por la naturaleza y el tipo de información que queremos conocer. Las técnicas más tradicionales que pueden ser puestas en práctica son: la observación, cuestionarios, entrevistas individuales y colectivas. Cabe recalcar que ninguna técnica es perfecta y en su gran mayoría se utilizará dos modalidades diferentes para tener una mejor apreciación.

- **Trabajo de campo**

Conlleva pasar la técnica seleccionada, por todos los puestos y los diferentes ocupantes. Los trabajadores que van a participar deben estar informados sobre la importancia que juegan ellos en el estudio, el tipo de estudio que se realiza y para qué se lo realiza. Esto permite que el trabajador entre en confianza para que pueda colaborar voluntariamente.

- **Análisis de datos**

Culminado el cuestionario o cualquier herramienta utilizada, se procede a recoger analizar los datos obtenidos para una mejor perspectiva de los niveles de factores psicosociales.

- **Información complementaria**

Los resultados que se obtienen proporcionan una información básica que puede ser complementada con entrevistas individuales o colectivas. Se dispone de un conocimiento más profundo sobre los datos que resaltan con un riesgo problemático.

- **Valoración de resultados**

Con toda la información obtenida se debe interpretar y valorar los resultados con la finalidad de facilitar la toma de decisiones para que la gerencia pueda intervenir si así lo requiera. Con esto se realiza un plan de intervención para minimizar o eliminar los factores de riesgo psicosocial identificados.

1.2.2.2. Riesgos Psicosociales

Se derivan de la influencia que ejerce el trabajo en el ser humano, este aborda todo el entorno de trabajo. Si las condiciones son repetitivas, estas pueden producir agotamiento o fatiga, y a su vez provocar daños psíquicos como depresiones e incluso enfermedades nerviosas que reducen la capacidad laboral del trabajador. (INSST, 2021)

“Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la manera de organizarse en el entorno laboral forma parte de las condiciones de trabajo que conllevan a daños negativos en la seguridad y salud del trabajador” (ISTAS, s.f.).

Son todos los aspectos laborales en las que el personal desarrolla sus actividades que pueden afectar negativamente a la seguridad y salud del trabajador, así como también se ve afectada la productividad de la empresa. Estos riesgos incurren de manera directa a las actividades diarias de la organización. Se debe tomar en cuenta que el trabajador posee características innatas y otras que aprende con el pasar del tiempo que influyen en la percepción de los riesgos presentes estos pueden ser: personalidad, destreza, habilidad y actitudes. (Jiménez, s.f.)

Algunos puntos que permiten un breve diagnostico psicosocial tenemos: estado de ánimo negativo del trabajador, bajo desempeño laboral, disminución en la producción, ausentismo, el número de incidentes y accidentes aumenta, comportamientos desfavorables en la salud del trabajador. (UGT-CEC, 2010)

En conclusión el riesgo psicosocial es el conjunto de problemas de origen psicosocial que se desencadena por la frecuencia con la que se presentan, afectando no solo negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, sino también a la organización.

Riesgo psicosocial emergente

Los cambios técnicos u organizativos, junto a otros factores producen la aparición del riesgo psicosocial emergente y que conlleva a efectos negativos en la salud de los trabajadores. Estos riesgos están agrupados por áreas de la siguiente manera:

- Nuevas formas de contrato laboral
- Envejecimiento de la población
- Intensificación del trabajo
- Fuertes exigencias emocionales en el trabajo
- Doble presencia

Se debe tomar en cuenta que toda la vida a existido el riesgo psicosocial, lo que cambia en la actualidad es la percepción que se tiene de cada uno de ellos. (R, 2012)

Consecuencia de los Riesgos Psicosociales

Las principales causas de los accidentes laborales se deben a que los trabajadores se encuentran en la presencia de algunos factores como la distracción, descuido, falta de atención o ritmo de trabajo en el cual desarrollan sus actividades. Estos a su vez afectan negativamente en la salud del trabajador, como por ejemplo:

- Tensión
- Dolores musculares
- Disfunciones gástricas
- Síntomas cardiovasculares
- Problemas respiratorios
- Agresividad
- Tendencia a la depresión

Es por ello que se debe promocionar la seguridad y salud en el lugar de trabajo para tener un ambiente laboral adecuado. (R, 2012)

Técnicas de evaluación

Existen diferentes técnicas para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales que repercutan en el rendimiento y en la salud del trabajador, se presentan algunas técnicas como:

- **La observación**

Esta técnica es un medio alternativo o adicional que consiste en observar y registrar los hechos y comportamientos que interesan para la realización de la evaluación o intervención psicosocial, la persona que realiza el estudio deberá planificar con anterioridad los factores psicosociales a observar en el momento y lugar determinado. Las conductas que usualmente se investigan pueden ser: conductas motoras, conductas paralingüísticas y conductas verbales.

Para realizar la técnica de observación se puede recurrir a recursos auxiliares como: fichas, grabaciones, fotografías, lista de chequeos, etc. Hay varios tipos de observación, dentro de ellas tenemos: directa e indirecta, participante y no participante, estructurada y no estructurada, de campo y de laboratorio, individual y de equipo.

- **Cuestionario**

La técnica de cuestionario es el más utilizado debido a que es rápido y económico, consiste en un banco de preguntas que permite recolectar información a partir de las respuestas proporcionada por los trabajadores encuestados. Este cuestionario permite recopilar información de los trabajadores respecto al ambiente laboral en donde desarrollan sus actividades. Las partes de un cuestionario son: identificación del cuestionario, datos de identificación y datos propios de la investigación.

- **Entrevista**

Es una técnica que permite obtener información de un sujeto determinado mediante una conversación más o menos estructurada. Esta es uno de los procedimientos más utilizados para conocer la perspectiva del entrevistado sobre los factores psicosociales previamente seleccionados. Existen tres tipos de entrevistas, las cuales tenemos: según el número de participantes (individual o en grupo), según el procedimiento (estructurada, semiestructurada, libre o no estructurada) y según el modo (cara a cara, telefónica, on line, por email). Si no se realiza de manera adecuada la entrevista, puede generar el efecto de HALO.

Cualquier método utilizado representa una serie de ventajas y desventajas, la selección de una de estas dependerá de los objetivos del tema de investigación. Permite conocer los puestos de trabajo y algo más que forma parte de las condiciones laborales en las que el trabajador desarrolla sus actividades. (OIT-OMS, 1984)

Métodos de evaluación

- **Método cuantitativo**

Analiza los aspectos en que la cantidad y su incremento o decremento conllevan al problema que ha de ser analizado.

- **Método cualitativo**

Obtiene información de porque las personas tienen una perspectiva diferente al momento de realizar sus actividades. (Observatorio UGT, 2012)

Existen otros métodos de evaluación para riesgos psicosociales como son:

- Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo
- Cuestionario SUCESO ISTAS 21 (Chile)

- Cuestionario RED-WONT de la Universidad Jaume.
- Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo
- Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Navarro

Evaluación

La evaluación de riesgo psicosocial es una evaluación de las condiciones psicosociales del trabajo susceptibles de producir riesgos a la salud, como puede ser el estrés laboral, síndrome de Burnout o del quemado, el acoso laboral también conocido como Mobbing. Esta evaluación no evalúa el estado de salud del trabajador, este tipo de evaluación es propio del ámbito de vigilancia de la salud que es realizado a través del médico ocupacional. (Guerra, 2019)

Intervención

El objetivo de una intervención es desarrollar prácticas positivas para evitar la aparición de los riesgos psicosociales. La intervención tiene como fin impedir el daño a la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación de los riesgos presentes en el puesto de trabajo y la descripción de las condiciones de evaluación y sus respectivos instrumentos. (Moreno, 2013)

- **Factores de éxito en la intervención**
 - Debe de haber una planificación y tiene que relacionarse con los objetivos de la empresa
 - Tener levantada una buena evaluación de riesgos psicosociales
 - Debe ser accesible para la empresa y a su vez sencilla
 - Analizar evaluaciones entre grupos y sub grupos
 - Toma de conciencia de los distintos niveles jerárquicos
 - Los documentos deben ser accesibles para todos los trabajadores de la empresa

Principales riesgos psicosociales

- **Acoso laboral/Mobbing**

Se le conoce como Mobbing a la manera de intimidar u hostigar psicológicamente al personal en su puesto de trabajo con una frecuencia de por lo menos una vez a la semana y con por un tiempo prolongado, se ejerce mediante comportamientos abusivos, agresivos por parte de sus superiores o de sus propios compañeros en donde su único objetivo es la expulsión del trabajador de su puesto de trabajo. (Guerra, 2019)

En el Ecuador existe un registro oficial donde se encuentra tipificado el acoso laboral, de acuerdo a la Ley Orgánica reformativa a la LOSEP y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, define al acoso laboral de la siguiente manera:

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Asamblea Nacional, 2017)

- **Síndrome de Burnout**

Es el desgaste físico y mental del trabajador basándose en el agotamiento emocional, despersonalización y el bajo rendimiento en su trabajo. Esto por lo general se presenta en las personas que tienen contacto directo con otras personas para la realización de sus actividades cotidianas. (Guerra, 2019)

- **Estrés laboral**

Este riesgo que a su vez es objeto de estudio, surge cuando las demandas de la organización sobrepasan las capacidades de los trabajadores que a su vez tienen la sensación de no poder afrontarlos, este se desencadena como respuesta ante los factores de riesgos psicosociales. (Guerra, 2019)

De acuerdo al INSHT existen otros riesgos psicosociales que se derivan de las condiciones laborales en donde pueden ser dinámicas y cambiantes. Los factores que pueden generar nuevos riesgos psicosociales se deben a los cambios que hay en la economía, en el mercado financiero y en el ámbito laboral. Dentro de ellos tenemos:

- **Conflicto familia-trabajo**

Este es un riesgo psicosocial apreciable, ambos elementos hacen referencia a la vida personal de los trabajadores ya que se relacionan con la identidad de la persona y el uso del tiempo que tienen disponible. Greenhaus & Beutell (como se citó en (Moreno, 2013)) menciona que el conflicto familia-trabajo aparece cuando la coacción de la familia y el trabajo no son compatibles.

- **Trabajo emocional**

El trabajo emocional es otro de los riesgos psicosociales que se derivan de las condiciones laborales, en ello forma parte importante las emociones de las personas. Es la moderación del control que se tiene sobre las emociones positivas o negativas propias del ser humano en su puesto de trabajo. (Moreno, 2013)

1.2.2.3. Estrés laboral

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el desgaste profesional "se refiere específicamente a fenómenos relativos al contexto profesional y no debe

utilizarse para describir experiencias en otros ámbitos de la vida", es decir que el estrés laboral ya forma parte de la lista de las enfermedades de la OMS. (SEMANA, 2019)

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es la respuesta física y emocional negativa a un daño ocasionado ante un conjunto de demandas ambientales, también se da por la inestabilidad entre los recursos y las capacidades percibidas de un trabajador poniendo en marcha su recurso de afrontamiento. (OIT, 2016)

De todas las definiciones que se encuentra para el estrés laboral, la que tiene mayor aceptación es la de Mc Grath (1970) en donde menciona: El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas), Mc Grath (como se citó en (INSHT, 199%)).

En la actualidad el estrés es un problema muy grave en la salud de los trabajadores, debido a la reacción que puede tener el individuo ante la presión laboral al momento de desarrollar sus actividades en donde no concuerdan sus conocimientos y capacidades. Esto se visualiza mucho cuando el trabajador no siente que recibe el apoyo suficiente de sus compañeros y de los altos mandos, es uno de los motivos que mayor número de bajas laborales provoca ya que es difícil de controlar. (Leka, Griffiths, & Cox)

El estrés es la respuesta física, fisiológica, psicológica y de comportamiento del trabajador al momento de adaptarse y ajustarse a la presión al momento de desarrollar sus actividades internamente o externamente según sea el caso. El estrés no representa una perturbación a la salud, sino es el primer signo de respuesta ante un daño físico, psicológico, social o a cualquier solicitud de cambio. (INSHT, 2018)

Elementos básicos del estrés

- **Estresores**

Son factores que producen el desequilibrio en el individuo, estos son susceptibles de provocar la respuesta al estrés. Se da por la intensidad o magnitud de la acumulación de varios factores o a su vez la prolongación en el tiempo, estas exigencias comprometen o abruma las capacidades de respuesta del organismo. (INSHT, 2018)

Tabla 1.2. *Tipos de estresores*

TIPO DE ESTRESOR	NOMBRE
De ambiente físico	Iluminación
	Ruido
	Temperatura
	Ambientes contaminados
Relativos al contenido de la tarea	Carga mental
	Control sobre la tarea
Relativos a la organización	Conflicto y ambigüedad del rol
	Jornada de trabajo
	Relaciones interpersonales
	Promoción y desarrollo de la carrera profesional

Fuente: Elaborado por el autor

Vulnerabilidad

Son los rasgos propios de cada persona, adquiridos por la experiencia, aspiraciones, valores, formación, aprendizaje, condición física y hábitos de salud, etc. Esto juega un papel muy importante debido a que la combinación de una situación y el individuo puede originar un desequilibrio que induzca al estrés. (INSHT, 2018)

Tabla 1.3. *Características de la persona*

CARACTERÍSTICAS	TIPO A	TIPO B	TIPO C
-----------------	--------	--------	--------

Psicológicas	Impaciente	Relajado	Cooperador
	Hiperactivo	Confiado	Pasivo
	Rápido	Tranquilo	No asertivo
	Competitivo	Atento a sus necesidades y desarrollo personal	Conformista
	Hostil		Apacible
Relaciones interpersonales	Conflictivas al predominar	Adaptadas con expresión abierta de las emociones	Sumisas
	Dominancia		Deseo de agradar
	Agresividad		
	Tensión		
Tipo de conducta	Lucha	Ajustada	Inhibidor de la acción
Riesgo	Coronario	No detectado	Cáncer

Fuente: Elaborado por el autor

Afrontamiento

Transacción que existe entre el sujeto y el medio ambiente que está ocasionando una situación estresante. Hace referencia a las explicaciones que una persona se da así mismo de las acciones que realiza y consigo trae consecuencias negativas. Estas buscan información y se enfrentan al problema, a esto se le conoce como locus de control. (INSHT, 2018)

Apoyo social

Comunicación que cumple con una función orientadora y que refuerza los patrones o estilos de afrontamiento acertados de un sujeto. Se basa en la confianza más que en la relación consanguínea, este factor influye tanto en el puesto donde se realiza las actividades como fuera de él. (INSHT, 2018)

Factores de riesgo psicosocial que desencadenan el estrés laboral

Son el conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con frecuencia estos producen tensión y otros resultados desagradables para la persona. Según el INSHT, se pueden agrupar en dos aspectos:

Tabla 1.4. Factores de estresores	
FACTORES	ESTRESORES
DEMANDAS DEL TRABAJO	Sobre carga de trabajo
	Infra carga de trabajo
	Infrautilización de habilidades
	Repetitividad
	Ritmo de trabajo
	Ambigüedad de rol
	Conflicto de rol
	Relaciones personales
	Inseguridad en el trabajo
	Promoción
	Falta de participación
	Control
	Formación
	Cambios en la organización
	Responsabilidad
	Contexto físico

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA

Personalidad tipo A
Dependencia
Ansiedad
Introversión
Rigidez
La formación, destrezas y conocimientos adquiridos
Capacidad y experiencia
Mala condición física
Malos hábitos de salud
Necesidades del individuo
Aspiraciones
Expectativas
Valores

Fuente: Elaborado por el autor

Fases del estrés

- **Reacción de alarma**

El organismo se ve amenazado, lo cual altera fisiológicamente al individuo. Esta fase es encaminada a preparar el organismo para la acción que se presenta, en el caso de ser intenso o tiene una prolongación larga aparece la fase de resistencia. (INSHT, 2018)

- **Estado de resistencia**

El individuo sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos como puede ser físicos, químicos, biológicos o sociales, y que no es capaz de rechazarlo aparece la fase de agotamiento. Si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta. (INSHT, 2018)

- **Estado de agotamiento**

La fase de agotamiento se refiere a la disminución progresiva del organismo frente a la situación de estrés prolongado, lo que conduce a un estado de gran deterioro de la salud con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y mentales. (INSHT, 2018)

Causas del estrés laboral

- Propias de las actividades laborales diarias
 - Trabajo a presión y rápido
 - Falta de control
 - No participación en las decisiones
 - Falta de apoyo social
 - No desarrollo de carrera
 - Inseguridad en el trabajo
 - Carga horaria
 - Salarios mínimos
 - Acoso sexual o psicológico
 - Discriminación
- Hogar – trabajo
 - Doble presencia
 - La casa es su trabajo
 - Exposición a riesgos laborales
 - Violencia doméstica
 - Vida diaria dificultosa
- Personales
 - Opuesto

- Excesivo compromiso
- Falta de confianza en sí mismo

Estas causas no son las mismas en todos los trabajadores, depende también de algunos factores propios de las personas. Existe personal que puede llevar de una manera adecuada sus responsabilidades tanto laborales como extras laborales y no tienen problema alguno de presentar estrés laboral. (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020)

Consecuencias del estrés laboral

Son aquellas que afectan a la salud y al desempeño que realiza el trabajador en sus actividades diarias, por lo general esto se da en su lugar de trabajo debido a que es ahí donde pasa la mayor parte del día. El organismo de cada individuo no siempre reacciona de manera perfecta o de manera adecuada. (INSHT, 2018)

- **Sobre la salud del individuo:** tenemos consecuencias físicas y psicológicas.
- **Cognitivo:** preocupación, miedo, inseguridad.
- **Motor:** dificultad de expresión verbal, bloqueos o tartamudez, movimientos bruscos, aumento de las conductas de fumar, comer y beber, llanto, movimientos repetitivos de extremidades inferiores y/o superiores.
- **Fisiológico:** trastornos del sueño, aumento o disminución de presión arterial, taquicardia, sequedad de la boca, escalofríos, tiritones, sudoración, tensión muscular, taquipnea y apnea, molestias de estómago, mareos, etc.

- **Para la empresa:** absentismo, elevada rotación de personal, dificultad de relaciones interpersonales, mala producción, aumento de quejas, desorden, aumento de incidentes y accidentes.

Técnicas de intervención frente al estrés

De acuerdo al INSHT la intervención frente al estrés laboral, pueden y deben tener tres niveles en donde va desde la no presencia del riesgo psicosocial a la existencia del riesgo que afectan negativamente a la salud de los trabajadores. Las intervenciones siempre varían de acuerdo a su coste y a su adecuada gestión. (Moreno, 2013)

Tabla 1.5. Niveles de intervención

Nivel individual	- Técnicas de Relajación - Técnicas de Meditación para reducir estrés ansiedad y tensión. - Biofeedback - Aplicación de Terapia cognitivo-conductual - Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés - Entrenamiento en control del tiempo y negociación - Existencia en la organización de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso Otras medidas individuales (como combinación de varias de las anteriores)
Nivel organizacional	- Selección del personal - Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores - Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo - Promoción de comunicación adecuada - Diseño del trabajo - Otras intervenciones a nivel organizacional (como combinación de varias de las anteriores)
Nivel individual/organizacional	- Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores - Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales y demandas ambientales y ajuste de expectativas - Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol - Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención - Otras intervenciones a nivel individual/organizacional (como combinación de varias de las anteriores)

Fuente: INSHT, pg. 125

2. CAPITULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

La presente investigación se realizará mediante un estudio descriptivo de corte transversal debido a que se determinará si los trabajadores de la florícola se encuentran expuestos a riesgos psicosociales y por consiguiente presenten sintomatología de estrés laboral.

2.2. Modalidad de Investigación

En esta ocasión la investigación tendrá la modalidad de campo, esto quiere decir que se la realizará in situ a los trabajadores de la florícola. Se recogerá datos y con los documentos que se obtengan permitirán conocer si los trabajadores están expuestos a riesgos psicosociales y con ello se podrá evidenciar los niveles de estrés laboral y su respectiva sintomatología mediante los métodos expuestos anteriormente.

2.3. Método

Para el presente estudio se utilizará el método Inductivo – Deductivo debido a que se recolectaran datos suficientes del puesto de trabajo donde se realizará la evaluación a la población con todas las variables para llegar a la conclusión si el personal se encuentra expuesto o no a riesgos psicosociales y a su vez conocer si presentan o no estrés laboral.

2.4. Población y muestra

- **Población:** Trabajadores de la florícola
- **Muestra:** La muestra es igual a la población

2.4.1. Sujetos de estudio

Criterios de inclusión: la investigación se realizará a los trabajadores que cumplan con los siguientes criterios:

- Estar en funciones activas
- Pertenecer a la nómina de la finca

Criterios de exclusión: para la toma de encuestas y sus respectivos resultados no se tomará en cuenta al personal que se encuentre dentro de los siguientes ítems:

- Personal que se encuentre en periodo de maternidad
- Personas que se encuentren aisladas por presentar COVID-19 positivo
- Trabajadores que estén de vacaciones
- Individuos que en el momento de realizar la encuesta no se encuentren presentes por tener su día libre.

2.5. Selección de Instrumentos de Evaluación

Para la presente investigación se utilizará un cuestionario sociodemográfico y laboral con el fin de obtener información básica de los trabajadores de la finca, este permitirá observar variables significativas que pueden afectar al estrés laboral. Ver [\(Anexo 1\)](#)

Se utilizará también la herramienta FPSICO 4.0 para conocer si los trabajadores de la finca están expuestos o no a riesgos psicosociales, esto se realizará con el fin de elaborar un plan que permita controlar o eliminar los factores negativos detectados y que afecten la seguridad y salud de los trabajadores. Ver [\(Anexo 2\)](#)

Seguidamente se aplicará la escala sintomática de Seppo Aro que permitirá la identificación del nivel de sintomatología psicofisiológicos propios del estrés que pueden presentar los

trabajadores de la finca y que pueden ser los causantes de afectar negativamente a la seguridad y salud del personal. Ver ([Anexo 3](#))

2.5.1. Herramienta FPSICO 4.0

Esta herramienta es uno de los métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, que incluye los riesgos de carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión – participación, definición de rol, interés por parte del trabajador, relaciones interpersonales. Estos permiten conocer acerca del ambiente laboral en las que el personal desarrolla sus actividades y que pueden afectar a la salud de los mismos. (CONSE, 2018)

En la actualidad existe una versión más avanzada de la 3.1, está es la versión 4.0 en donde se integra en una sola aplicación que permite al usuario acceder de manera fácil a todas las funciones. Este método no afecta a aspectos psicométricos, es decir que no varía mucho respecto a la versión anterior. Consta de 44 ítems principales y alguno de ellos tienen subdivisiones que al final llega a constar de 89 ítems (CGPSST, 2018)

Este método tiene diferentes niveles de riesgo, cada uno consta de un color de acuerdo al nivel en el que se encuentre, a continuación se detalla los niveles con su respectivo color:

Tabla 2.1. *Niveles de riesgo*

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Fuente: Cuestionario FPSICO versión 4.0

Tabla 2.2. Variables que incluye el cuestionario FPSICO 4.0

Causa	Efecto
Tiempo de trabajo TT	Estrés laboral
Autonomía AU	Violencia laboral
Carga de trabajo CT	Acoso laboral
Demandas psicológicas DP	Acoso sexual
Variedad/contenido VC	Inseguridad
Participación/supervisión PS	Presencia de Burnout
Interés por el trabajador/compensación ITC	Conflicto de doble presencia
Desempeño de rol DR	Trabajo emocional
Relaciones y apoyo social RAS	

Fuente: NTP 926

2.5.2. Escala sintomática de Seppo Aro

Seppo Aro, fue de nacionalidad Finlandés, en el año de 1980 realizó un estudio a 5000 personas en donde se obtuvo como resultado un conjunto de síntomas psicofisiológicos ajustados al estrés. Esta escala ha sido frecuentemente utilizada en trabajadores que están expuestos al estrés laboral, su objetivo es conocer el nivel de estrés y sus respectivas consecuencias en la salud del personal. (Andrade J.)

Seppo Aro era un integrante de los movimientos sociales que promocionaban temas que iban en relación con la planificación familiar y salud laboral, con el pasar del tiempo se interesó en profundizar su conocimiento en temas referentes a la ecuanimidad en la salud y la atención de la salud. (Abad & Chicaiza, 2016)

También conocida como Escala Sintomática de Estrés (E.S.E), consta de 18 ítems que muestran las experiencias de estrés de los trabajadores en el último año. Tiene una escala que consta de cuatro variables en donde su puntuación va de cero a tres, se encuentra estipulado de la siguiente manera: (0) rara vez o nunca, (1) algunas veces, (2) frecuentemente, (3) muy frecuentemente. El

resultado final al momento de la sumatoria el puntaje total varía entre cero y cincuenta y cuatro, en donde de 0 a 10 se considera estrés normal; de 10 a 12 tiene tendencia al estrés y de 12 en adelante el trabajador presenta afecciones de estrés laboral. (Abad & Chicaiza, 2016)

3. CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

En este capítulo se recoge y detalla los principales resultados estadísticos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas: sociodemográfica – laboral, la encuesta proporcionada por la herramienta FPSICO 4.0 y la encuesta de la escala sintomática de Seppo Aro. Para la aplicación de las encuestas en las diferentes áreas de la florícola se obtuvo el permiso respectivo y a su vez se estableció un día estratégico de la semana de manera que no afecte la productividad de la florícola.

3.1.1. Análisis de resultados

Antes de entregar las encuestas previamente impresas, se comentó al personal de que se trataba el estudio y el motivo por el cual se les realizaba las encuestas que a su vez eran totalmente anónimas. A continuación se procedió a realizar las encuestas antes mencionadas al personal de la florícola. Ver ([Anexo 4](#))

Con las encuestas obtenidas se procedió a recopilar los datos e información relativa, con los datos obtenidos se procedió a realizar la respetiva tabulación para presentar y analizar los resultados adquiridos y posteriormente se presentará un plan de intervención.

3.1.1.1. Encuesta sociodemográfica – laboral

La encuesta sociodemográfica – laboral realizada al personal de la florícola, nos permitió conocer el estado actual en el que se encuentran los trabajadores implicados en la presente investigación.

Sexo

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada al personal de la florícola, el 57% del personal son hombres (Tabla 3.1).

Tabla 3.1. Sexo		
NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
HOMBRE	57	57%
MUJER	43	43%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Edad

Los resultados obtenidos de las personas encuestadas como lo indica la (Tabla 3.2) nos demuestra que existe un porcentaje variable en sus edades, cabe recalcar que el porcentaje más sobresaliente es del 39% en donde demuestra que los trabajadores que laboran en la florícola se encuentran en la edad de 25 a 34 años.

Tabla 3.2. Edad		
NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
18 a 24	11	11%
25 a 34	39	39%
35 a 44	30	30%
45 o más	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Estado civil

En la (Tabla 3.3) del estado civil de los trabajadores de la florícola nos arroja un resultado en donde el 39% de la población es soltera, esto puede tener una relación con la pregunta anterior debido a que la población en su mayoría es joven.

Tabla 3.3. Estado civil

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SOLTERO (a)	39	39%
CASADO (a)	33	33%
UNIÓN LIBRE	21	21%
SEPARADO (a)	2	2%
DIVORCIADO (a)	4	4%
VIUDO (a)	1	1%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Nivel de estudio

El 54% de la población son terminados la secundaria y el 34% son terminados la primaria, esto puede deberse a que los trabajadores son del área rural en donde algunos no tienen la posibilidad de culminar o de continuar con sus estudios (Tabla3.4).

Tabla 3.4. Nivel de estudio

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
PRIMARIA	34	34%
SECUNDARIA	54	54%
TÉCNICO/TECNOLÓGICO	4	4%
UNIVERSITARIO	7	7%
MAESTRÍA	1	1%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Número de hijos

En la pregunta sobre la cantidad de hijos que tiene cada uno del personal, se obtuvo como resultado un porcentaje equitativo. A su vez existe un porcentaje bajo del 6% en donde los trabajadores tiene más de 3 hijos (Tabla 3.5).

Tabla 3.5. Hijos (as)

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
Ninguno	20	20%
1	28	28%
2	23	23%
3	23	23%
Más de 3	6	6%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Vivienda

Del 100% de la población, el 81% de las personas viven de manera arrendataria y propia. Igualmente con un porcentaje bajo del 19%, los trabajadores tienen vivienda familiar y compartida (Tabla 3.6).

Tabla 3.6. Vivienda

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
PROPIA	41	41%
ARRENDADA	40	40%
FAMILIAR	15	15%
COMPARTIDA	4	4%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Importancia de los riesgos laborales

Como indica la (Tabla 3.7) un 98% del personal alude que si considera importante la prevención de riesgos laborales. Existe un 2% que menciona lo contrario y no ve como importante la prevención, esto se puede dar por que a los trabajadores que ocupan ese 2% no se les impartió de manera correcta la materia en Seguridad y Salud Ocupacional al momento de su contratación.

Tabla 3.7. *Importancia de la prevención de riesgos*

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	98	98%
NO	2	2%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Riesgos laborales en su puesto de trabajo

El 93% del personal de la florícola conoce a detalle los riesgos laborales a los que están expuestos en su puesto de trabajo, por otro lado 7% de la población no conoce los respectivos riesgos de su puesto de trabajo (Tabla 3.8).

Tabla 3.8. *Conoce los riesgos laborales*

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	93	93%
NO	7	7%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Tiempo de permanencia en la empresa

Como se indica en la (Tabla 3.9) más de la mitad de la población lleva trabajando un tiempo menor a un año. Y el resto del personal trabaja en la empresa de uno a diez años, los trabajadores

que tienen más tiempo en la empresa se debe a que son de planta o a su vez son las personas que están desde el inicio de la creación de la florícola.

Tabla 3.9. *Tiempo de trabajo*

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
< 1 año	51	51%
1 a 5 años	36	36%
5 a 10 años	13	13%
> 10 años	0	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Tiempo de trabajo en el puesto actual

El porcentaje de personas que trabajan en su puesto actual corresponde al 57%. Esto se debe a que existe personal que fue rotado de puesto por alguna razón desconocida y a su vez llevan poco tiempo en su puesto actual (Tabla 3.10).

Tabla 3.10. *Tiempo en su puesto actual*

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
< 1 año	57	57%
1 a 5 años	32	32%
5 a 10 años	11	11%
> 10 años	0	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Actividades en el tiempo libre

A pesar que existe un porcentaje variable de acuerdo a la (Tabla 3.11), el 41% de la población ocupa su tiempo libre en la realización de las labores domésticas de sus respectivas viviendas y el 28% del personal realiza algún deporte para tener un buen estado anímico.

Tabla 3.11. Tiempo libre

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
TRABAJA EN OTRO LUGAR	12	12%
LABORES DOMÉSTICAS	41	41%
DEPORTE	28	28%
ESTUDIA	6	6%
NINGUNO	13	13%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Jornada laboral

El 98% del personal trabaja en un horario diurno y existe un porcentaje bajo del 2% en donde su jornada laboral es de manera nocturna, esto puede deberse a que los trabajadores son personal que realizan diferentes actividades como puede ser guardiana o por alguna otra razón trabajan de manera nocturna (Tabla 3.12).

Tabla 3.12. Jornada laboral

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
DIURNA	98	98%
NOCTURNA	2	2%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Horas laborales

De acuerdo a la cantidad de horas que trabajan a la semana, nos arrojó como resultado que el 78% laboran hasta 40 horas semanales y el 22% más de 40 horas a la semana, esto se debe a que existe personal que realiza horas extras o a su vez trabaja el fin de semana (Tabla 3.13).

Tabla 3.13. Horas de trabajo

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
HASTA 40h	78	78%
MÁS DE 40h	22	22%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Fuma

Como indica la (Tabla 3.14) tenemos que el 88% del personal no fuma porque cuida su salud y un porcentaje bajo del 12% si fuma.

Tabla 3.14. Fuma

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	12	12%
NO	88	88%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Temperatura en su puesto de trabajo

A pesar que obtuvimos un porcentaje alto del 76% en donde el personal considera que el puesto donde realiza sus actividades el ambiente es confortable, existe porcentajes en donde los trabajadores de la florícola sienten un ambiente inconfortable ya sea por calor o por frío como se muestra en la (Tabla 3.15).

Tabla 3.15. Temperatura térmica

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
CONFORTABLE	76	76%
INCONFORTABLE POR FRÍO	14	14%

INCONFORTABLE POR CALOR	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Utilización de EPI's

De acuerdo a las encuestas realizadas, obtuvimos como resultado que el 88% del personal en su jornada laboral está obligado a usar EPI's (Equipos de Protección Individuales). Con un 8% se dice que el personal no está obligado a utilizar sus equipos de protección. Al 4% de toda la población no se les aplica la utilización de equipos de protección debido a que es el personal que labora en el área administrativa (Tabla 3.16).

Tabla 3.16. Uso de EPI's

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	88	88%
NO	8	8%
N/A	4	4%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Consume alguna bebida alcohólica

Con los resultados obtenidos y de acuerdo a la (Tabla 3.17) tenemos que un 84% de la población no ingiere bebida alcohólica alguna y un 16% si consume algún tipo de bebida alcohólica.

Tabla 3.17. Bebidas alcohólicas

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	16	16%
NO	84	84%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Bebe café

Obtuvimos como resultado que el 71% de los trabajadores de la florícola bebe café por lo menos una vez al día ya que algunos mencionaron que en ocasiones beben hasta 3 veces en el día. Con un 29%, existe el personal que no bebe café para cuidar su salud (Tabla 3.18).

Tabla 3.18. Consume café		
NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	71	71%
NO	29	29%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Consume medicamento

En las encuestas realizadas se adquirió como resultado que el 85% no consume medicamento alguno, esto quiere decir que ese porcentaje se encuentra en buenas condiciones de salud. Por otro lado el 15% del personal si consume algún tipo de medicamento (Tabla 3.19).

Tabla 3.19. Consume medicamentos		
NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	15	15%
NO	85	85%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Problemas de salud

Como se evidencia en la (Tabla 3.20), el 75% de la población ha presentado un buen estado de salud en donde no habido la necesidad de ausentarse de su trabajo. Existe un 25% en donde por

problemas de salud tuvieron que ausentarse del trabajo, esto hay que ver si los problemas de salud tuvieron relación con el desarrollo de sus actividades en el entorno laboral o a su vez problemas de salud comunes.

Tabla 3.20. Ausentismo

NOMBRE	PARTICIPANTES	POCENTAJE
SI	25	25%
NO	75	75%
TOTAL	100	100%

Fuente: Elaborado por el autor

3.1.1.2. Resultados del cuestionario FPSICO 4.0

De acuerdo a lo que se requiere para la evaluación de los riesgos psicosociales en la presente investigación se tomó en cuenta el método FPSICO 4.0. Con los datos obtenidos se podrá proponer medidas preventivas frente a la existencia del riesgo psicosocial.

3.1.1.2.1. Datos sociodemográficos y laborales básicos de la población

Tasa de participación: la participación alcanzó el 100%.

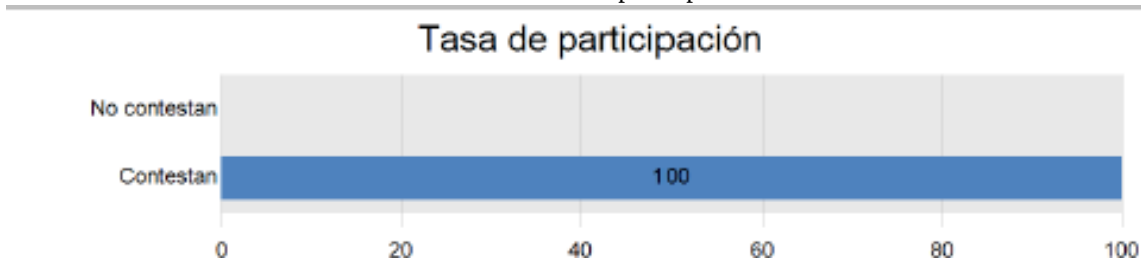
Puesto de trabajo: de acuerdo a los resultados obtenidos tenemos el 5% pertenecen al área administrativa, el 37% al área de postcosecha y el 58% se identifican en el área de cultivo.

Sexo: el 43% de la población se identifica como mujer y el 57% pertenece al grupo de los hombres.

Antigüedad en la empresa: 51% del personal trabaja menos de 1 año en la empresa, el 36% menciona estar trabajando de 1 a 5 años y un con un porcentaje bajo del 13% trabaja de 5 a 10 años.

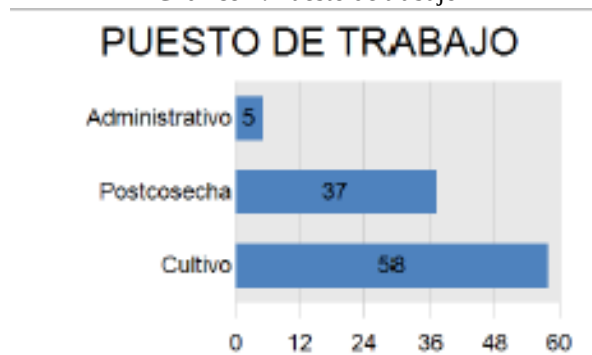
Edad: 11 personas tienen una edad de 18 a 24 años, 39 trabajadores están en el rango de 25 a 34 años, el 30% oscilan entre los 35 a 44 años y el porcentaje sobrante del 20% tiene 45 años o más.

Gráfico 1. Tasa de participación



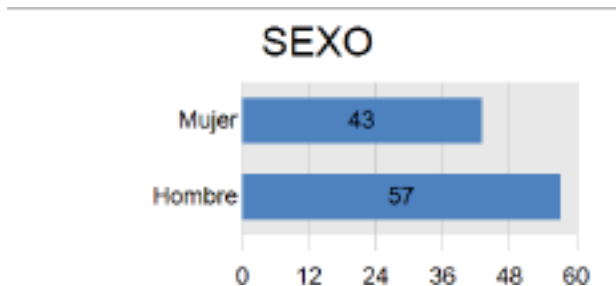
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Gráfico 2. Puesto de trabajo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

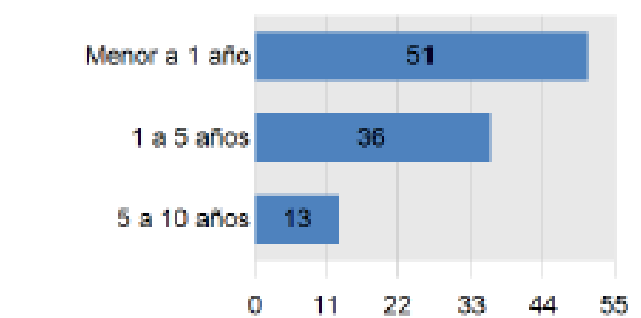
Gráfico 3. Sexo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Gráfico 4. Antigüedad

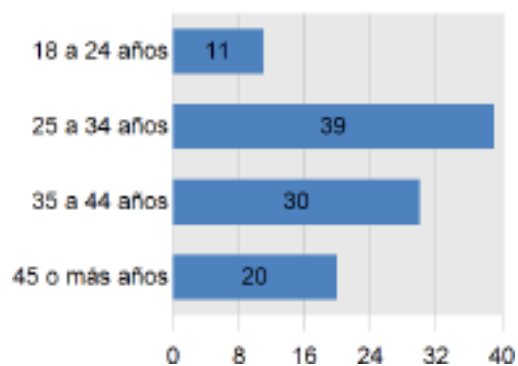
Antigüedad



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Gráfico 5. Edad

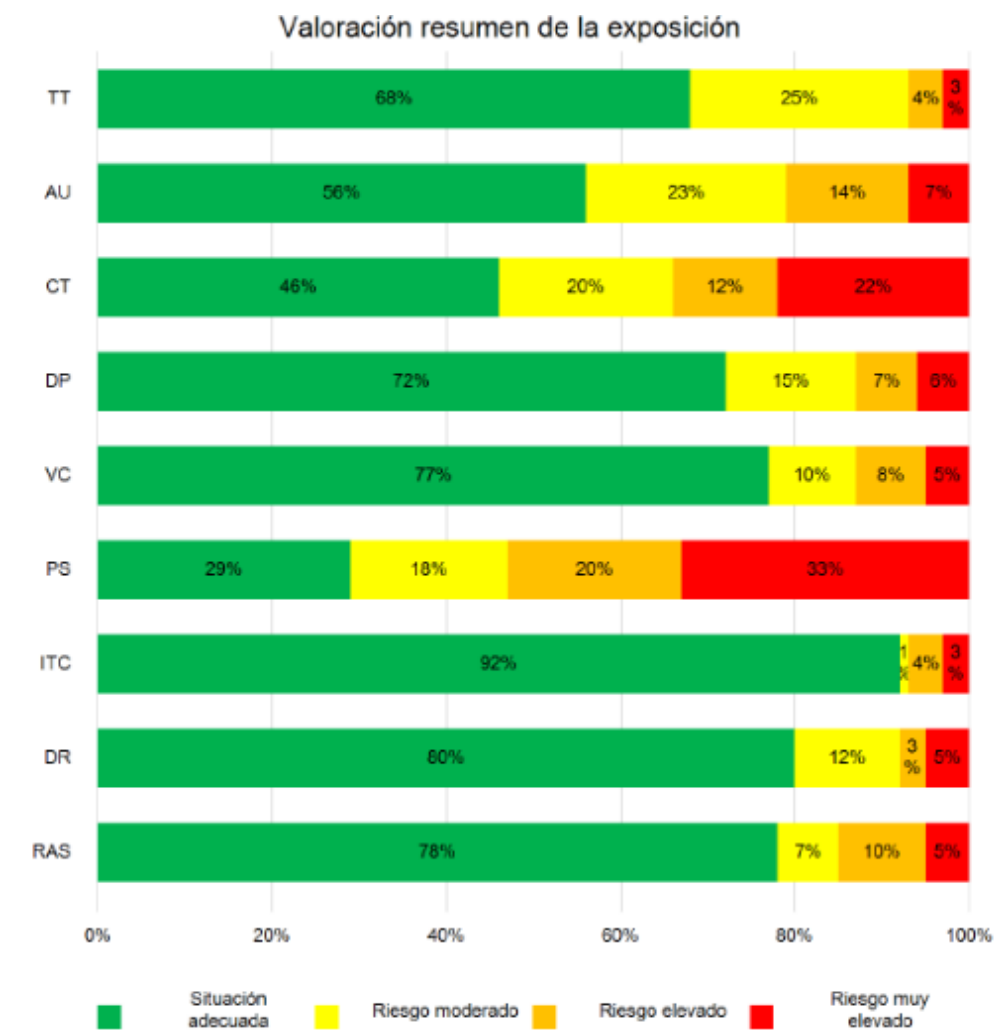
EDAD



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2. Evaluación de los niveles de exposición a los factores de Riesgos Psicosociales

Gráfico 6. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

A continuación se detalla cada uno de los factores de riesgos psicosociales con sus respectivos porcentajes y preguntas.

3.1.1.2.2.1. TIEMPO DE TRABAJO (TT)

Este factor hace referencia al orden y la estructura de la jornada laboral, tanto semanalmente como diariamente. Evalúa el impacto que se tiene entre su jornada laboral y su vida social.

Gráfico 7. Tiempo de Trabajo (TT)

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.21. TT – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
68	25	4	3

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

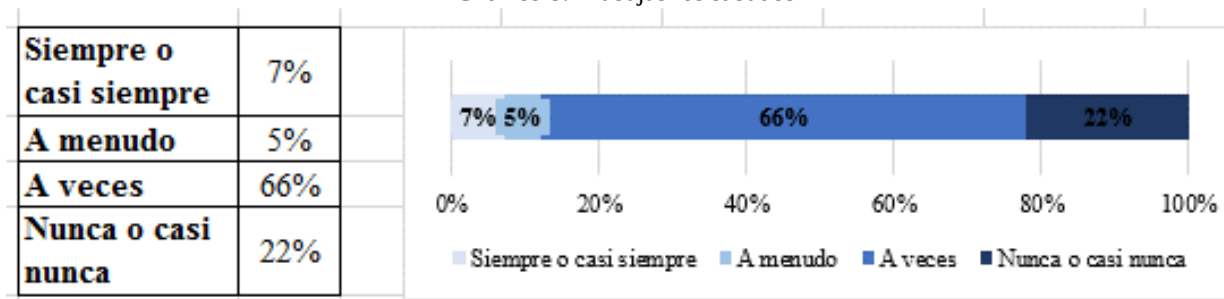
Tabla 3.22. TT – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,56	7,33	17,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

La valoración de este factor se realiza a partir de las siguientes preguntas:

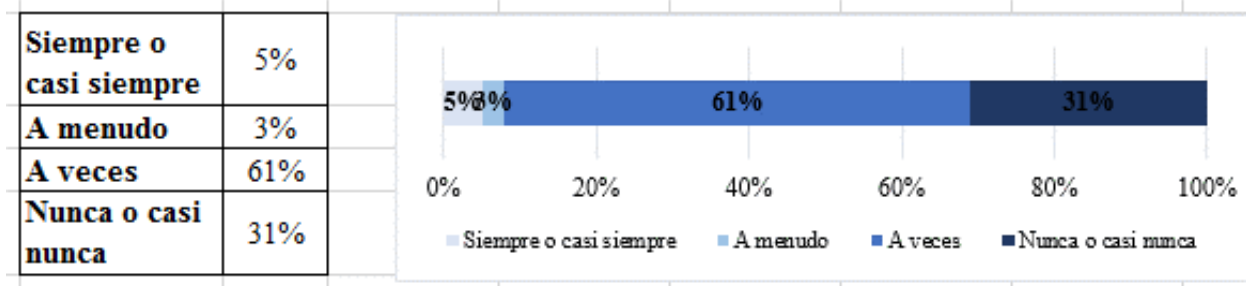
Pregunta 1. “¿Trabajas los sábados?”

Gráfico 8. Trabajas los sábados

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 2. “¿Trabajas los domingos y festivos?”

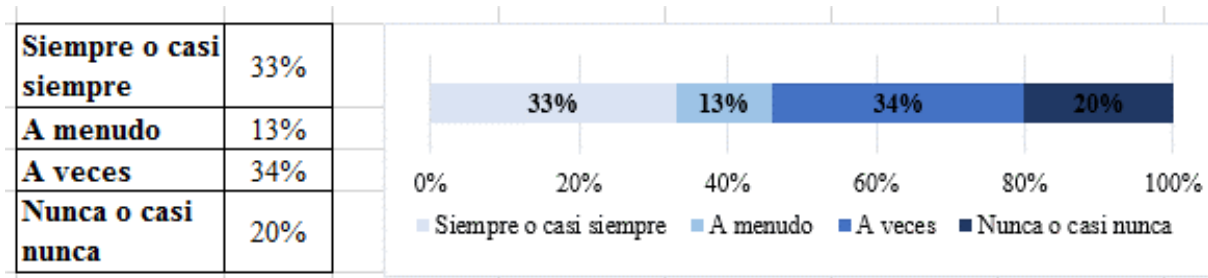
Gráfico 9. Trabajas los domingos y festivos



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

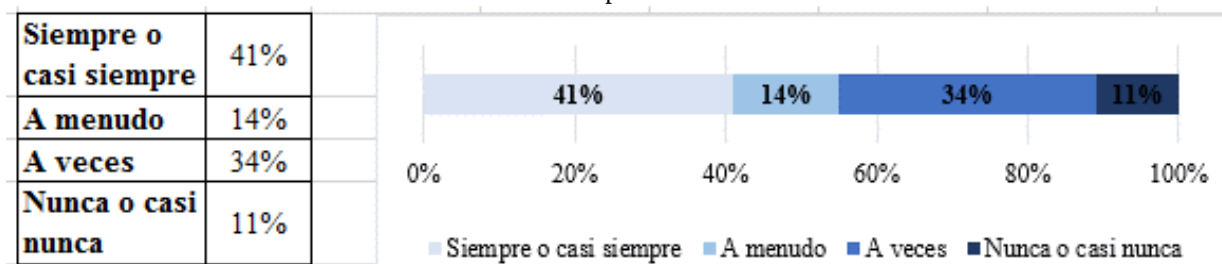
Pregunta 5. “¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?”

Gráfico 10. Descanso semanal



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

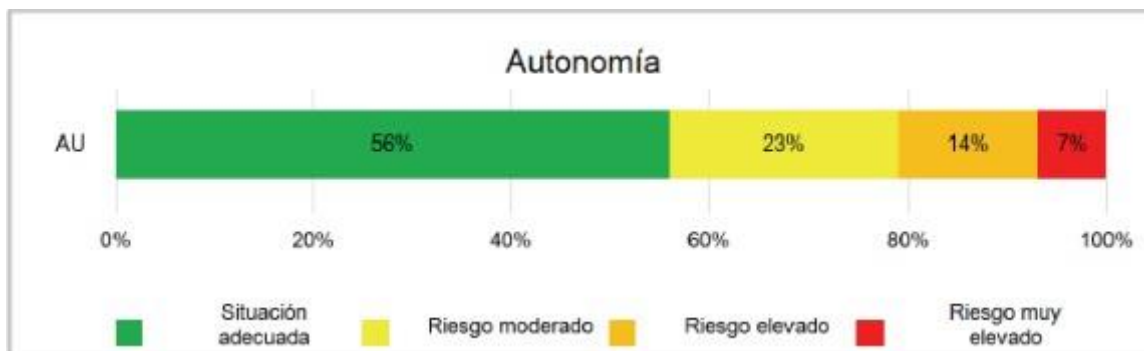
Pregunta 6. “¿Tu horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?”

Gráfico 11. Dispone de vida social

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2. AUTONOMÍA (AU)

En este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo para que puedan tomar decisiones, en el caso que no exista la posibilidad de tomar decisiones respecto a la realización del trabajo se considera un factor de riesgo psicosocial.

Gráfico 12. Autonomía (AU)

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.23. AU – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
56	23	14	7

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.24. AU – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	64,98	20,39	67,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

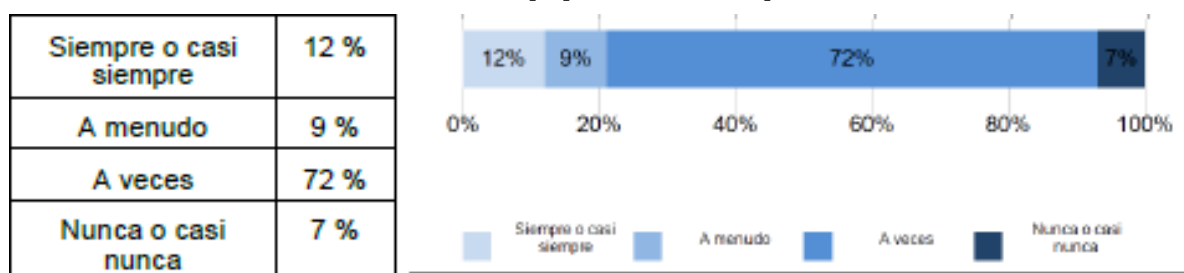
Este factor se subdivide en otros dos grupos en donde cada uno de ellos se desarrolla de acuerdo a sus respectivas preguntas.

3.1.1.2.2.1 Autonomía temporal

Hace referencia a la autonomía que puede tener el trabajador en relación a la organización de sus actividades laborales para disfrutar de tiempo libre que les permita atender sus asuntos personales.

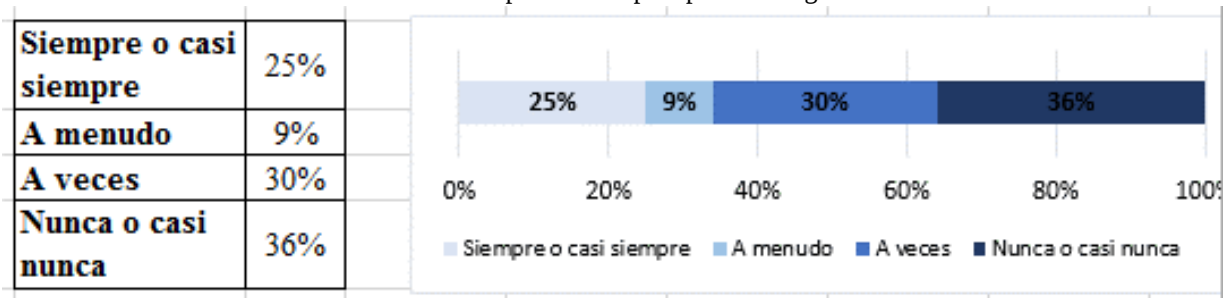
Este sub factor de autonomía se desarrolla de acuerdo a las siguientes preguntas:

Pregunta 3. “¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?”

Gráfico 13. Tiempo para tratar asuntos personales

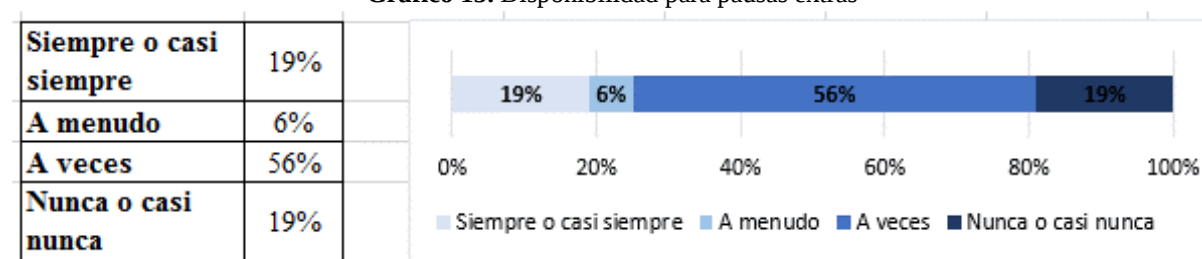
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 7. “¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?”

Gráfico 14. Disponibilidad para pausas obligatorias

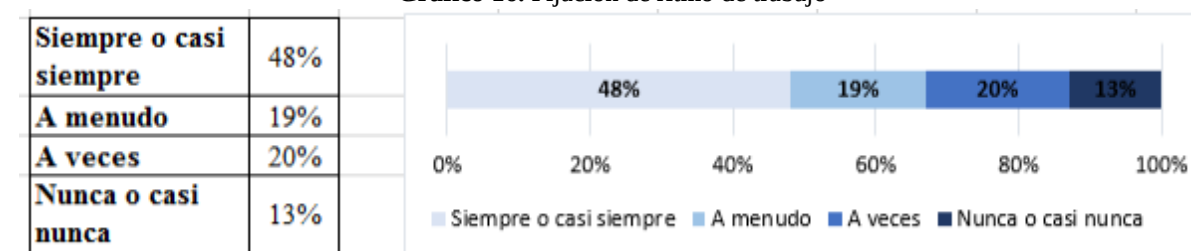
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 8. “¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?”

Gráfico 15. Disponibilidad para pausas extras

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 9. “¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?”

Gráfico 16. Fijación de ritmo de trabajo

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

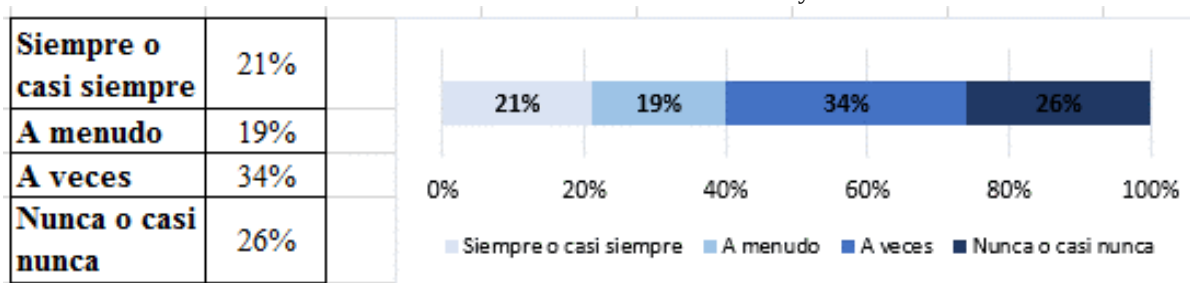
3.1.1.2.2.2 Autonomía decisional

Este hace referencia a la capacidad que tiene el personal sobre la gestión de sus actividades laborales diarias.

Al igual que el sub factor anterior, este se despliega de las siguientes preguntas:

Pregunta 10a. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?”

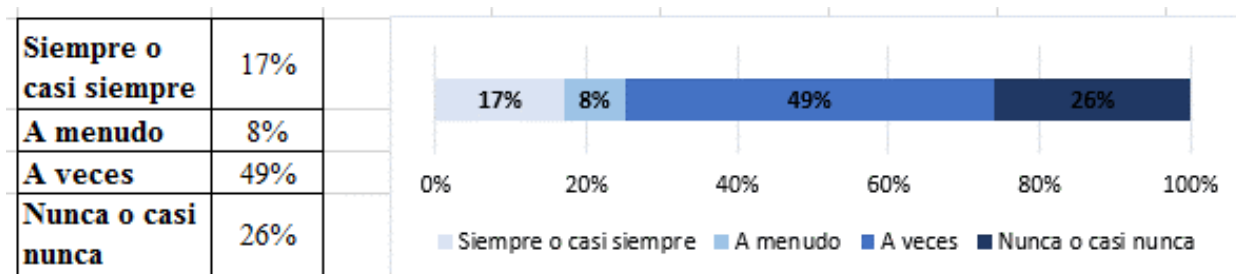
Gráfico 17. Auto decisiones de actividades y tareas



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

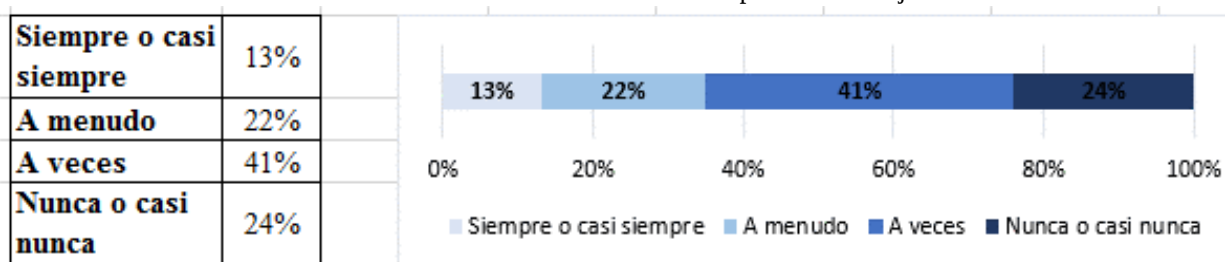
Pregunta 10b. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?”

Gráfico 18. Auto decisiones sobre la distribución de tareas



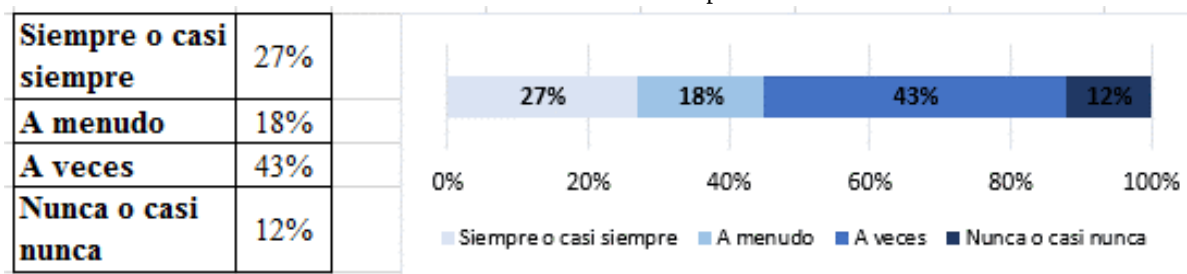
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 10c. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?”

Gráfico 19. Auto decisiones sobre los espacios de trabajo

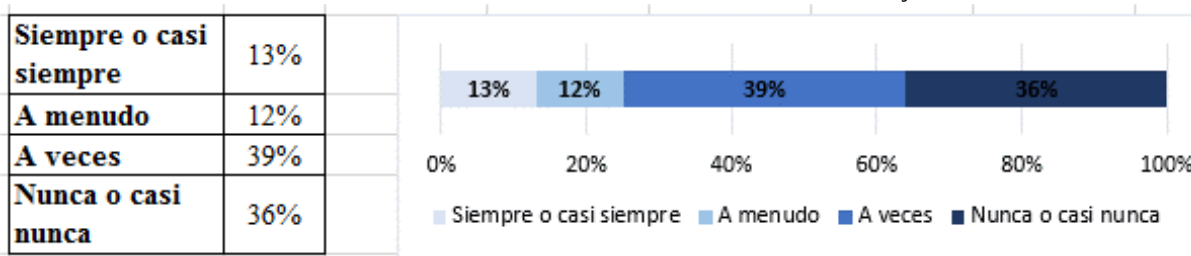
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 10d. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?”

Gráfico 20. Auto decisiones sobre procedimientos

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

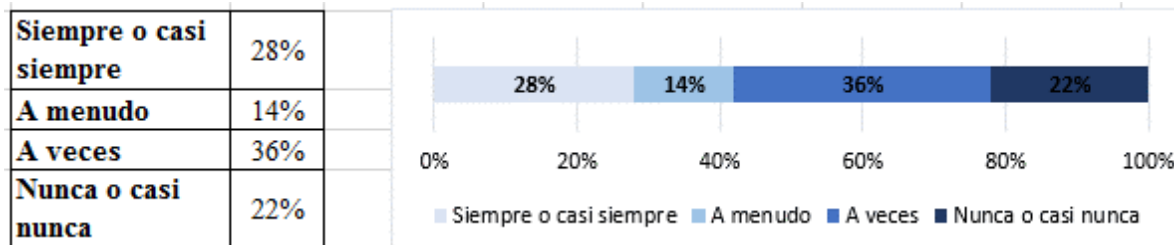
Pregunta 10e. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?”

Gráfico 21. Auto decisiones entorno a la cantidad de trabajo

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 10f. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad de trabajo que tienes que realizar?”

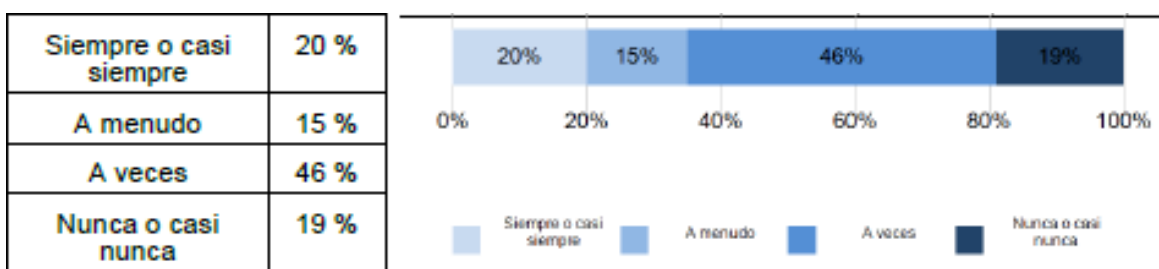
Gráfico 22. Auto decisiones respecto a la calidad de trabajo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

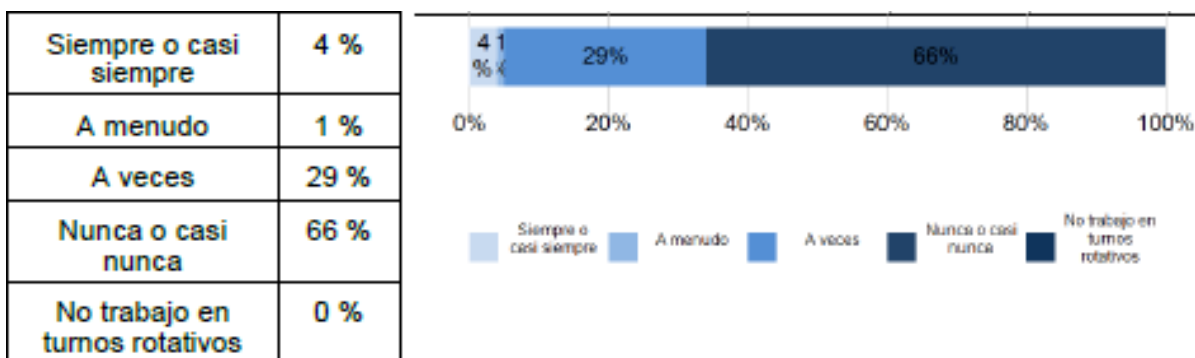
Pregunta 10g. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?”

Gráfico 23. Auto decisiones sobre la resolución de inconvenientes



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 10h. “¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?”

Gráfico 24. Auto decisiones sobre turnos rotativos

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.3. CARGA DE TRABAJO (CT)

Este factor se entiende como el nivel que de demandas de trabajo a los que el personal se ve sometido a lo largo de la jornada laboral. Se deduce que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga y a su vez son actividades difíciles de realizarlas.

Gráfico 25. Carga de Trabajo (CT)

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.25. CT – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
46	20	12	22

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.26. CT – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	49,58	12,93	49,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

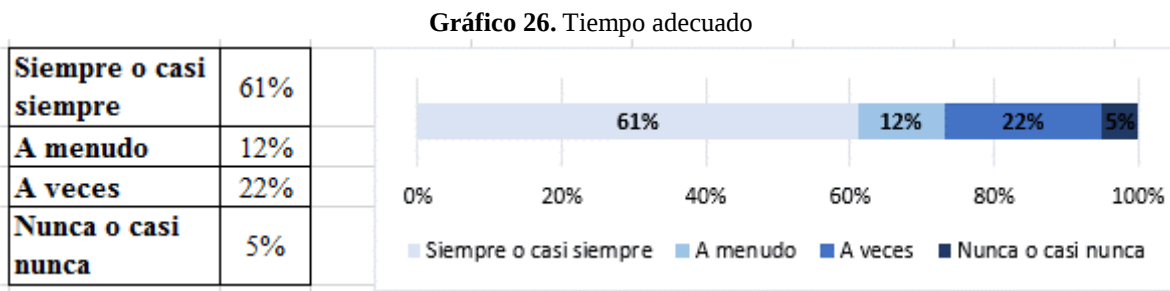
Para la evaluación de la carga de trabajo, se debe tomar en cuenta tres aspectos diferentes con sus respectivas preguntas, estos son:

3.1.1.2.3.1. Presiones de tiempos

Este se valora a partir del tiempo, la velocidad y la aceleración que son asignados para realizar sus actividades.

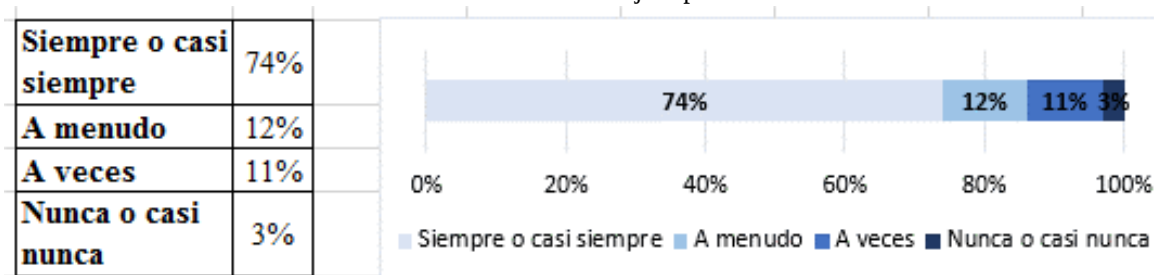
Este aspecto consta de las siguientes preguntas:

Pregunta 23. “¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?”



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 24. “¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?”

Gráfico 27. Trabajo rápido

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 25. “¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?”

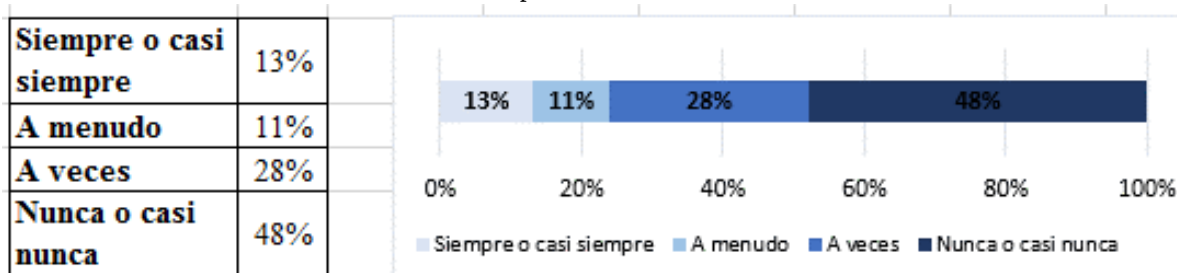
Gráfico 28. Ritmo de trabajo acelerado

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.3.2. Esfuerzo de atención

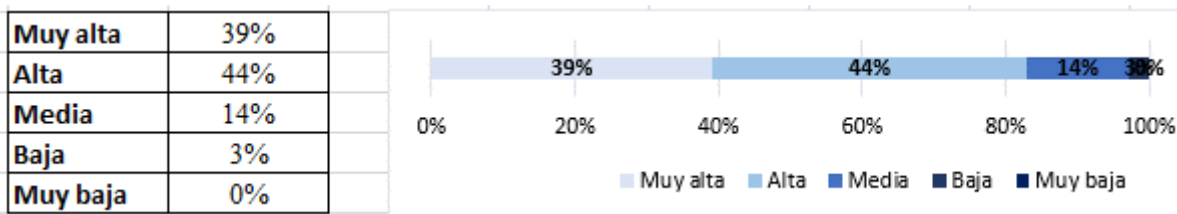
Requiere de mucha atención debido a que las actividades que realiza el trabajador son intensas y necesitan un esfuerzo de atención muy meticuloso para procesar la información que recibe con respecto a sus tareas.

Pregunta 21. “A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea?”

Gráfico 29. Tiempo de atención a las actividades

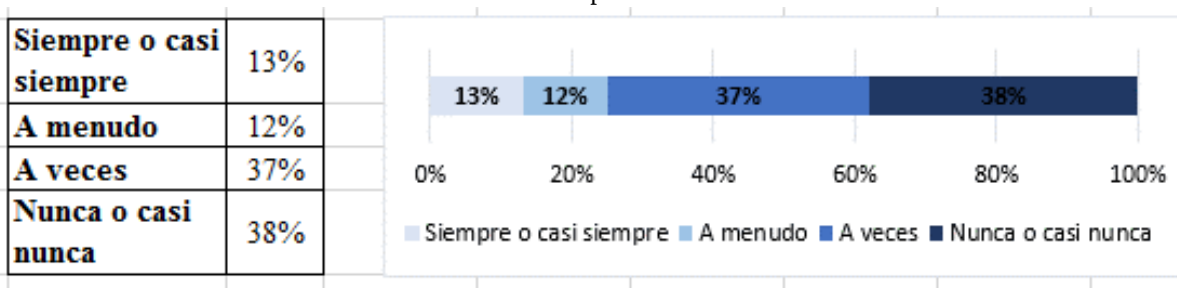
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 22. “En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?”

Gráfico 30. Intensidad de la atención

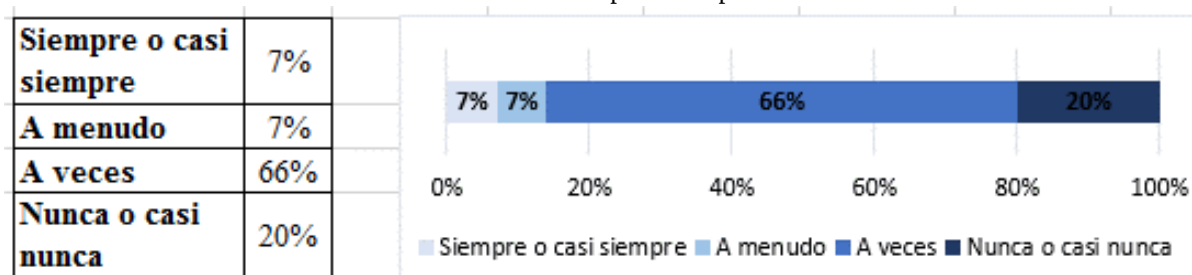
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 27. “¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?”

Gráfico 31. Múltiples tareas a la vez

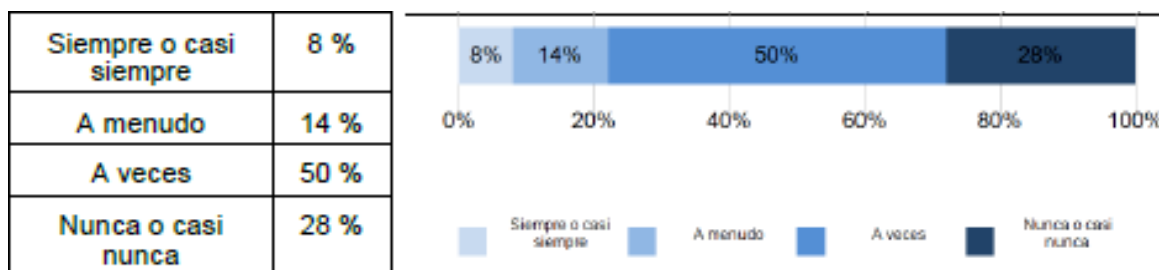
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 30. “En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?”

Gráfico 32. Interrupciones repentinas

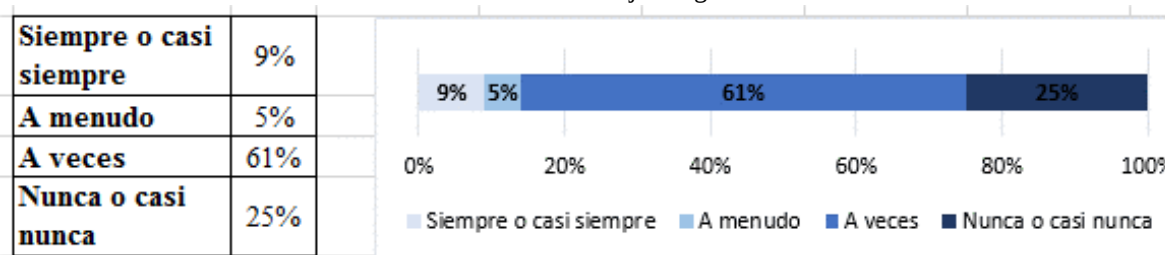
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 31. “En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?”

Gráfico 33. Trabajo interrumpido

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 32. “¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?”

Gráfico 34. Trabajo irregular

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.3.3. Cantidad y dificultad de la tarea

La cantidad y dificultad de la tarea es otro de los factores que intervienen en la carga de trabajo donde los trabajadores deben afrontar y resolver diariamente problemas que se presenten en las diferentes tareas propuestas.

Pregunta 4. “¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?”

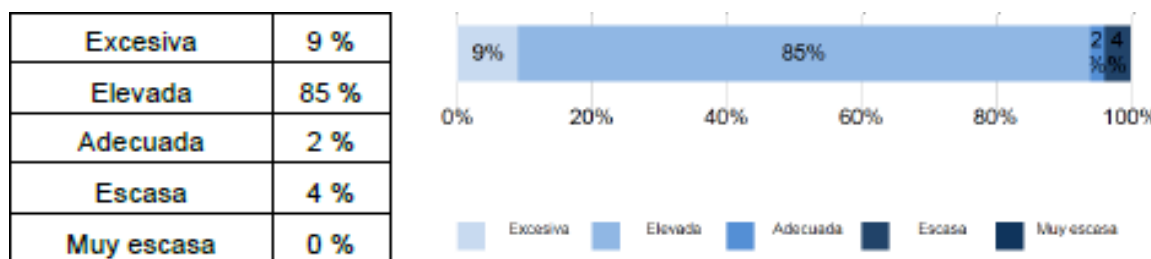
Gráfico 35. Trabaja horas extras



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 26. “En general, la cantidad de trabajo que tienes es:”

Gráfico 36. Cantidad de trabajo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 28. “El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?”

Gráfico 37. Dificultad de las actividades

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 29. “En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?”

Gráfico 38. Necesidad de ayuda en tareas difíciles

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.4. DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)

Estas demandas se refieren a la naturaleza de las exigencias que tienen los trabajadores sobre las actividades que desarrollan en su puesto de trabajo.

Gráfico 39. Demandas Psicológicas (DP)

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.26. DP – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
72	15	7	6

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.27. DP – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	48,78	15,78	48,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

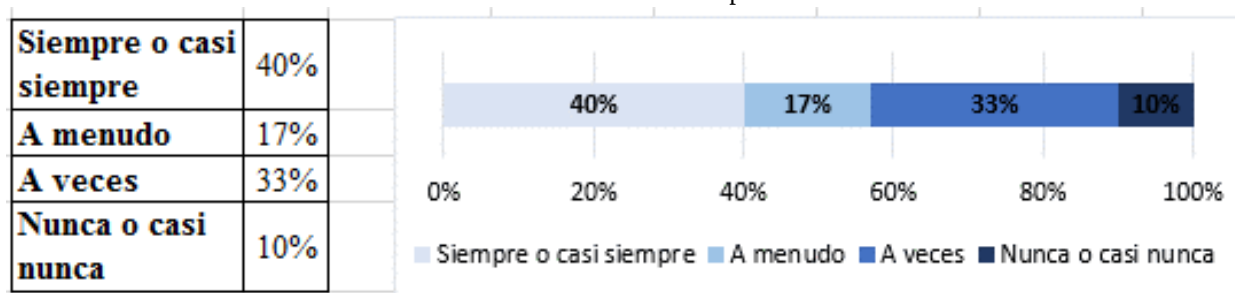
Este factor se desarrolla a partir de dos temas indispensables para su evaluación, cada una se evalúa de acuerdo a sus respectivas preguntas.

3.1.1.2.2.4.1. Exigencias cognitivas

Estas exigencias tienen que ver con el grado de presión y del esfuerzo intelectual que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus labores diarias.

Este tema se desarrolla a partir de las siguientes preguntas:

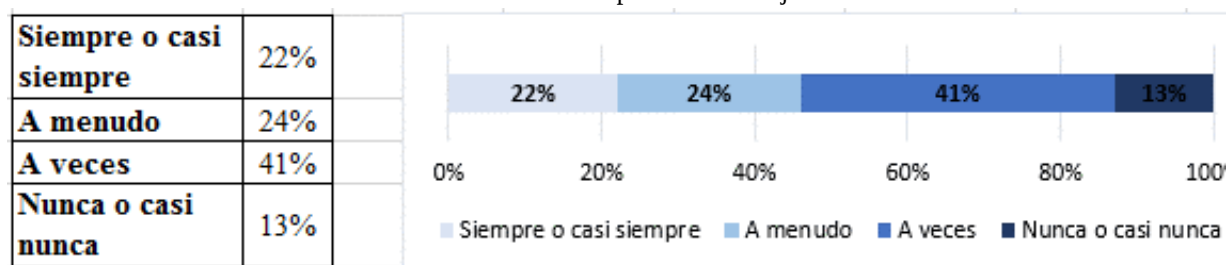
Pregunta 33a. “¿En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos?”

Gráfico 40. Necesidad de aprender

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 33b. “¿En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones?”

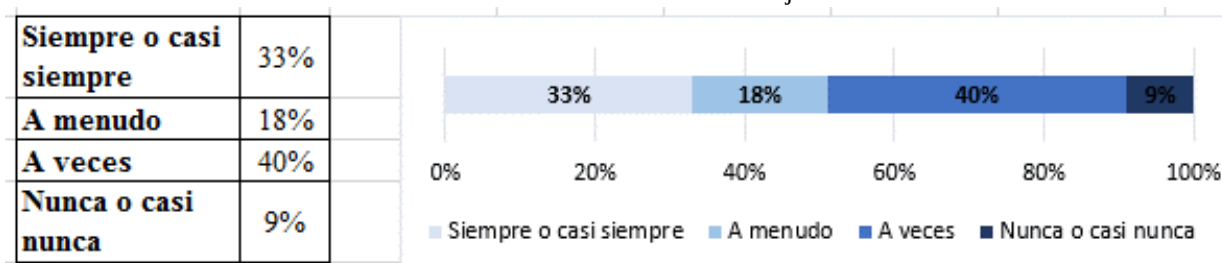
Gráfico 41. Adaptación al trabajo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 33c. “¿En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas?”

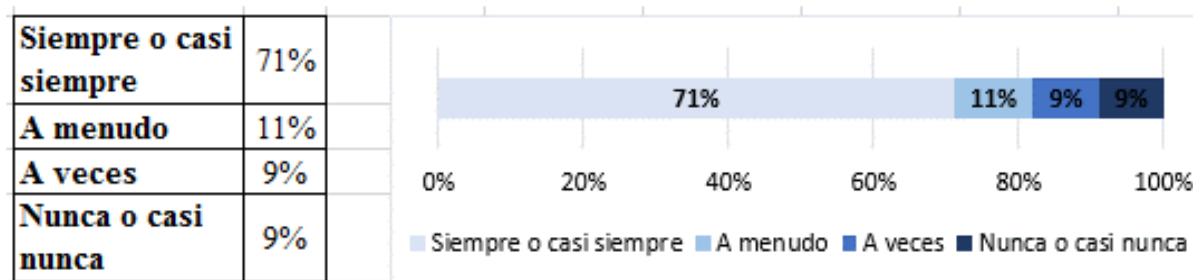
Gráfico 42. Iniciativa en el trabajo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 33d. “¿En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria?”

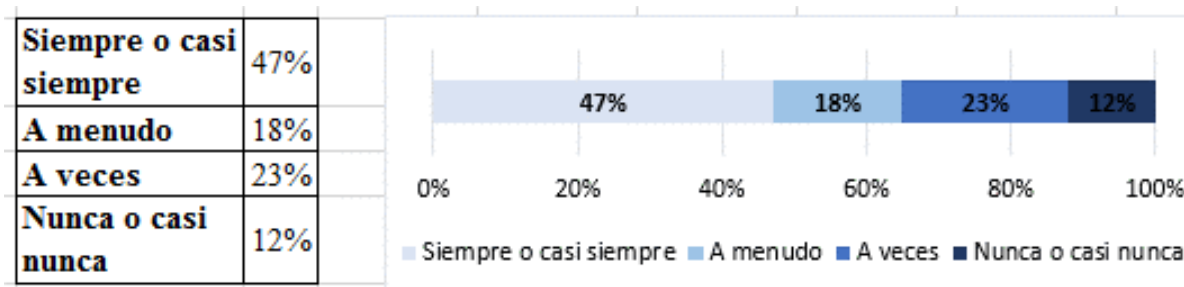
Gráfico 43. Necesidad de memorizar



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 33e. “¿En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo?”

Gráfico 44. Ser creativo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

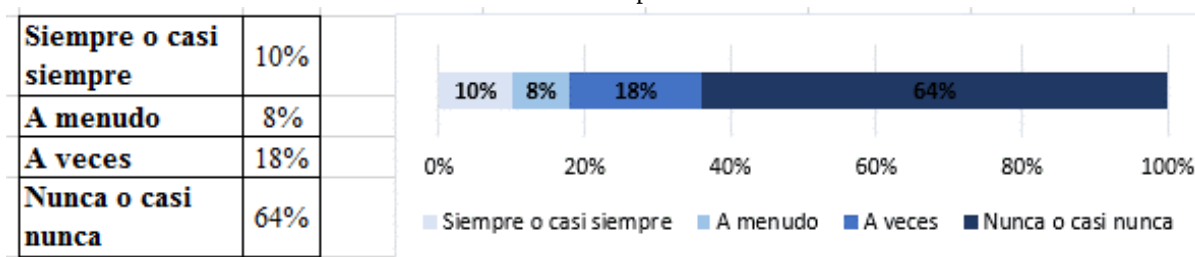
3.1.1.2.4.2. Exigencias emocionales

Se producen estas exigencias cuando el trabajador tiene que realizar sus tareas de una manera en donde conlleva un esfuerzo mental que afecta sus emociones.

Este tema se evalúa a partir de las siguientes preguntas:

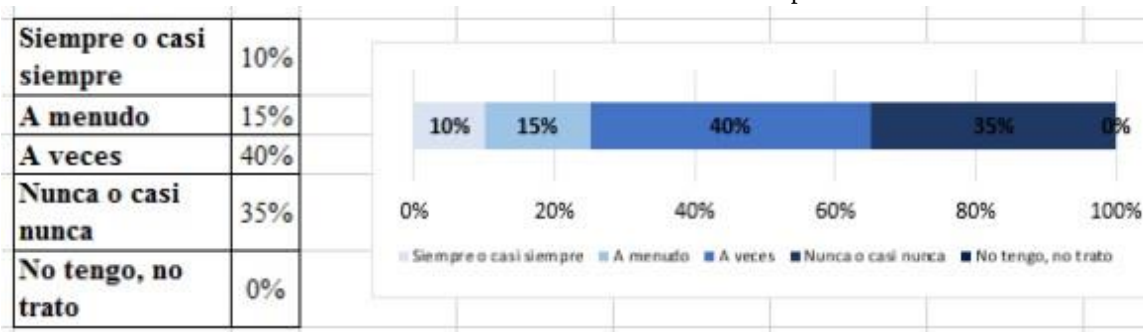
Pregunta 33f. “¿En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)?”

Gráfico 45. Trato con personas externas



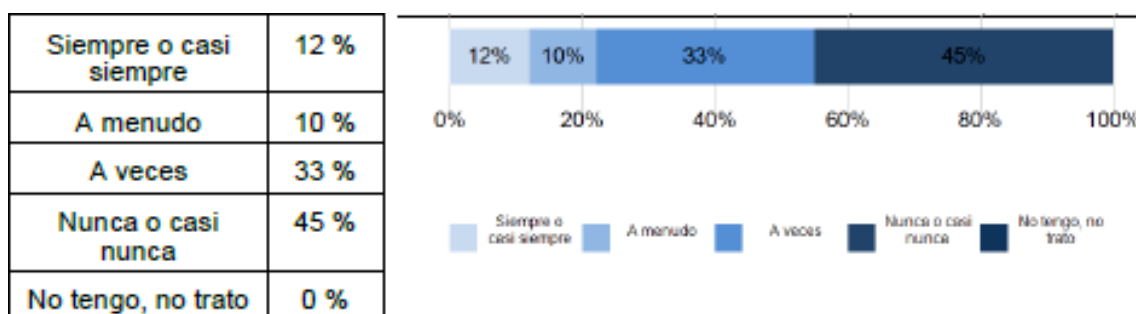
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 34a. “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos”

Gráfico 46. Ocultación de sentimientos ante superiores

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 34b. “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados”

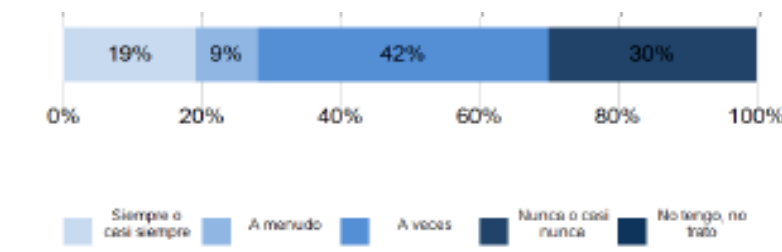
Gráfico 47. Ocultación de sentimientos ante subordinados

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 34c. “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo”

Gráfico 48. Ocultación de sentimientos ante compañeros

Siempre o casi siempre	19 %
A menudo	9 %
A veces	42 %
Nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	0 %

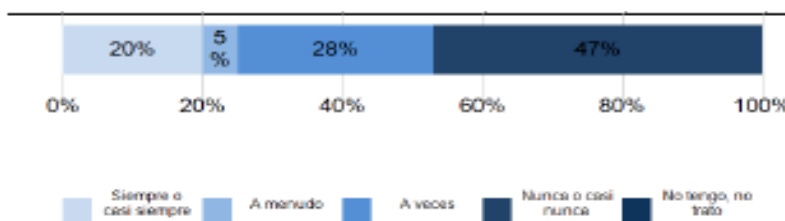


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 34d. “En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)”

Gráfico 49. Ocultación de sentimientos ante personas externas

Siempre o casi siempre	20 %
A menudo	5 %
A veces	28 %
Nunca o casi nunca	47 %
No tengo, no trato	0 %

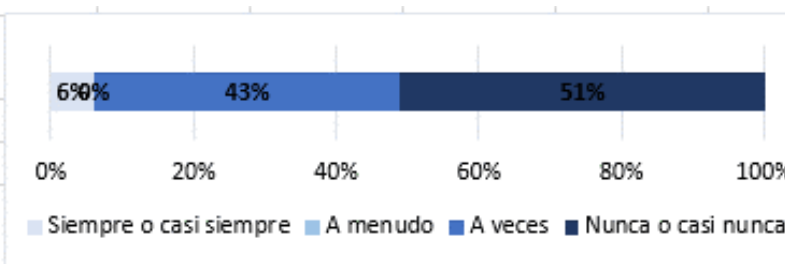


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 35. “Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a situaciones que te afectan emocionalmente?”

Gráfico 50. Afecciones emocionales

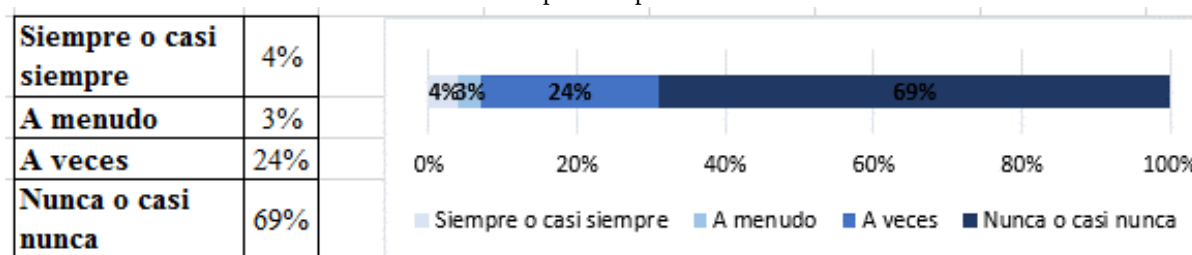
Siempre o casi siempre	6%
A menudo	0%
A veces	43%
Nunca o casi nunca	51%



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 36. “Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)”

Gráfico 51. Respuesta a problemas externos



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.5. VARIEDAD/CONTENIDO (VC)

Este factor comprende el significado y la importancia que le brinda el trabajo para el personal, tanto en la empresa como en la sociedad en general.

Gráfico 52. Variedad/Contenido (VC)



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.28. VC – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
77	10	8	5

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

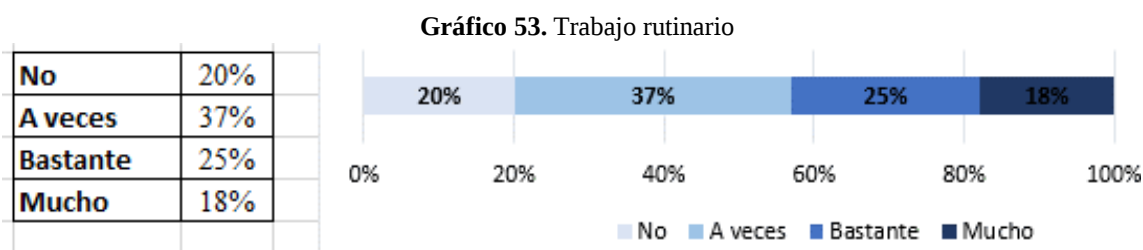
Tabla 3.29. VC – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	21,64	12,26	18,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

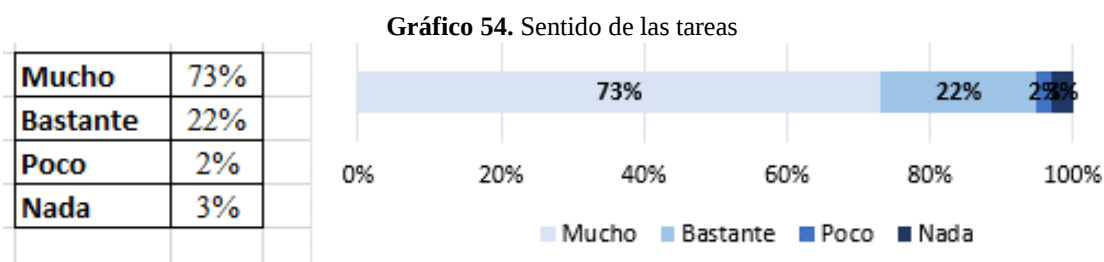
La variedad y contenido de trabajo se evalúa a partir del análisis de las preguntas que se presentan a continuación:

Pregunta 37. “El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?”



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

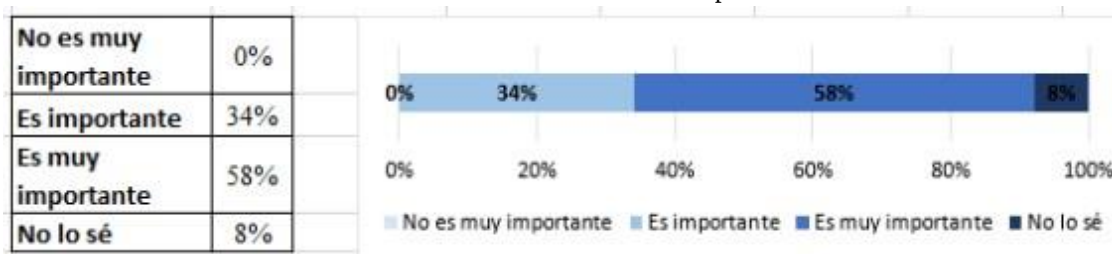
Pregunta 38. “En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?”



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 39. “¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?”

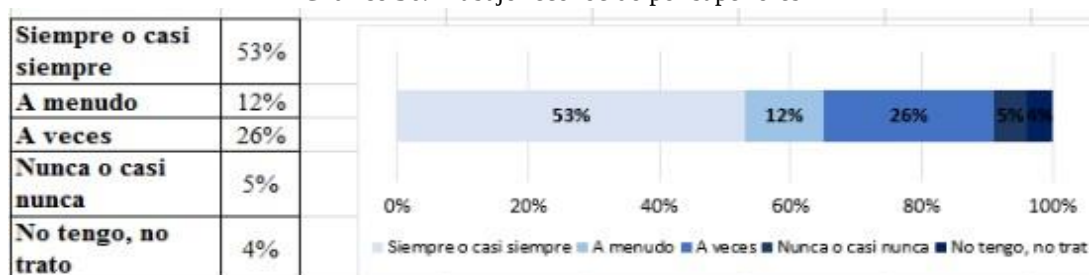
Gráfico 55. Contribución a la empresa



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 40a. “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores.”

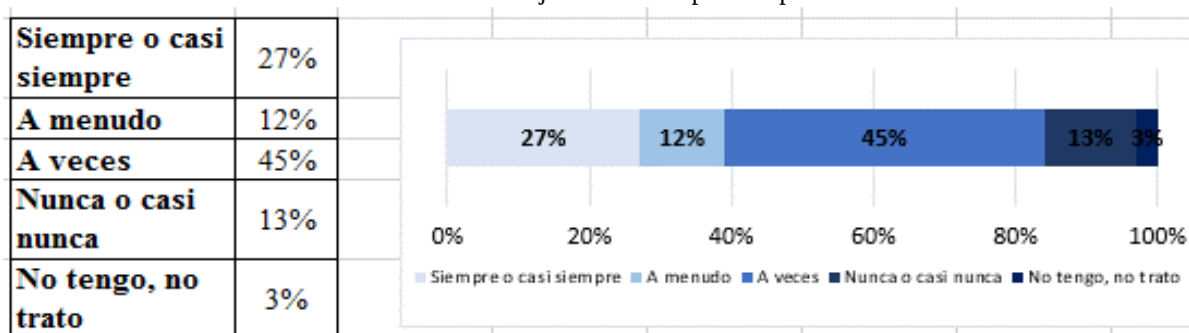
Gráfico 56. Trabajo reconocido por superiores



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 40b. “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo”

Gráfico 57. Trabajo reconocido por compañeros



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 40c. “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)”

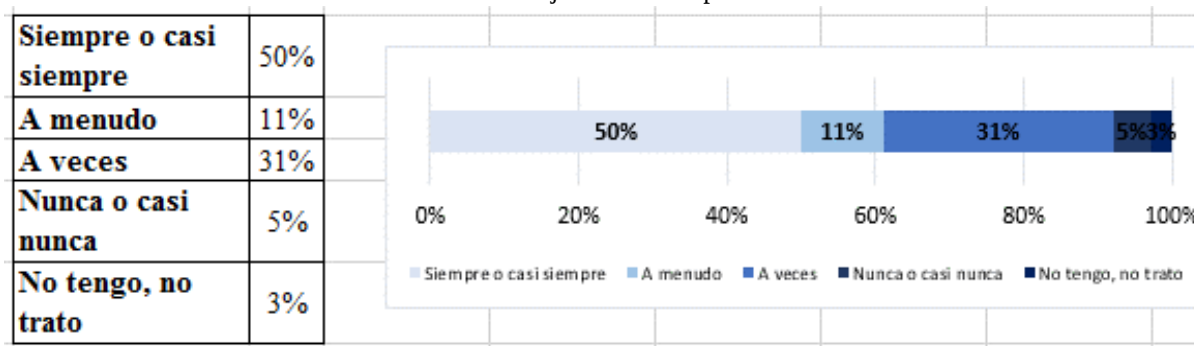
Gráfico 58. Trabajo reconocido por personal externo



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 40d. “En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades”

Gráfico 59. Trabajo reconocido por familiares



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.6. PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)

Este factor es muy importante al igual que el resto de factores debido a que se evalúa la participación que tiene el personal en diferentes aspectos del trabajo y la participación que ejerce la organización sobre el trabajador.

Gráfico 60. Participación/Supervisión (PS)

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.30. PS – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
29	18	20	33

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.31. PS – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	33,38	15,11	31,50

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

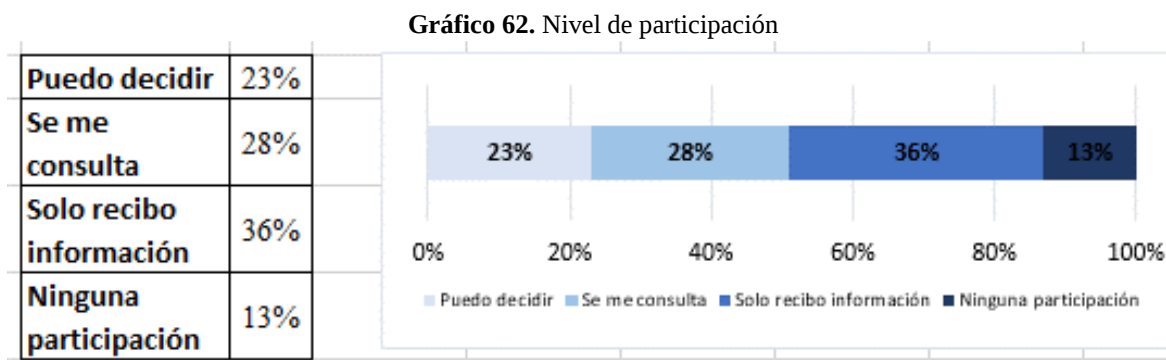
Este se desarrolla a partir de las siguientes preguntas:

Pregunta 11a. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales”

Gráfico 61. Nivel de participación

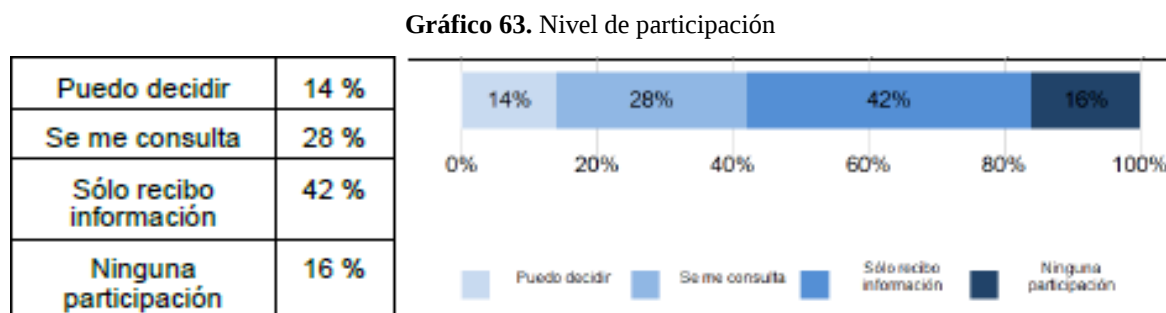
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 11b. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
introducción de cambios en la manera de trabajar”



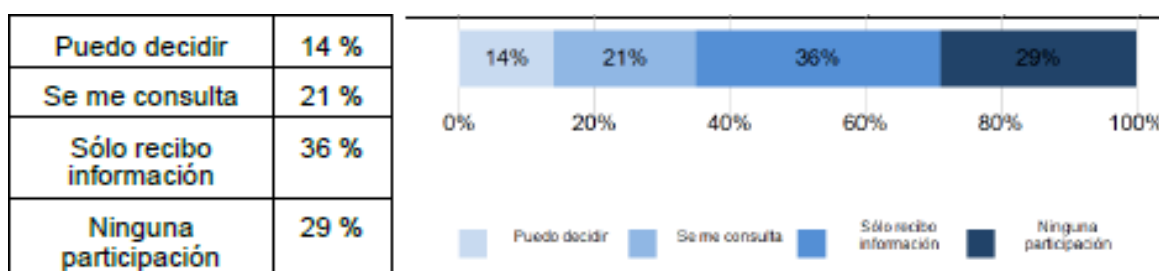
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 11c. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios”



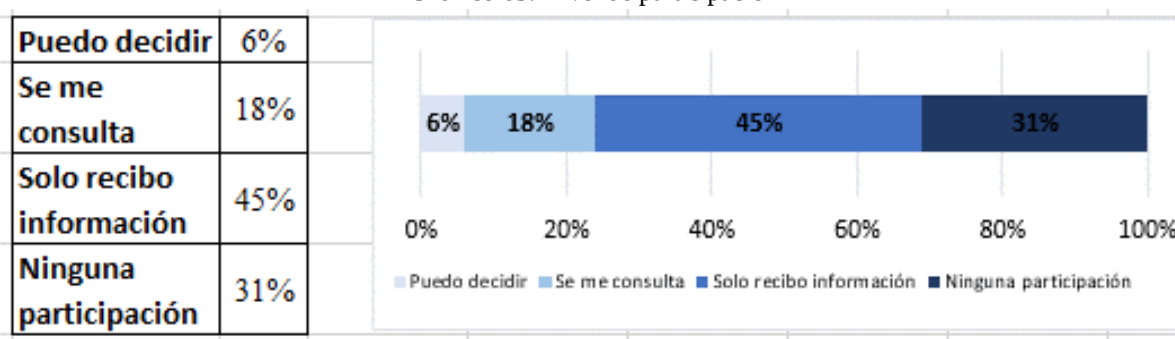
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 11d. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo”

Gráfico 64. Nivel de participación

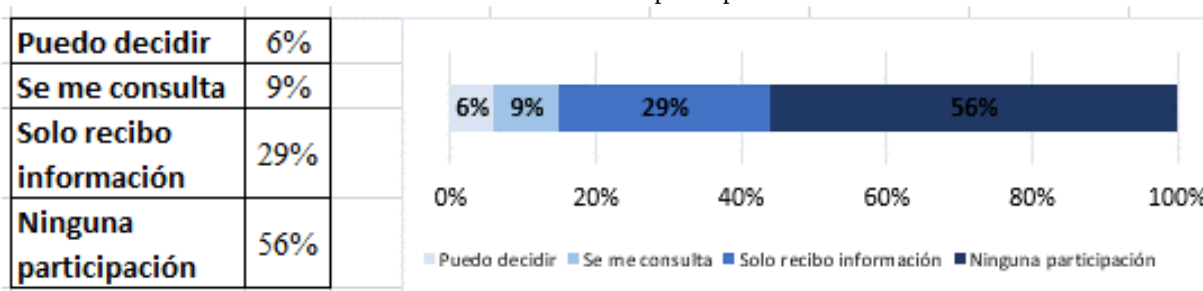
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 11e. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores”

Gráfico 65. Nivel de participación

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 11f. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados”

Gráfico 66. Nivel de participación

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 11g. “Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
elaboración de las normas de trabajo”

Gráfico 67. Nivel de participación

Puedo decidir	9 %
Se me consulta	22 %
Sólo recibo información	44 %
Ninguna participación	25 %

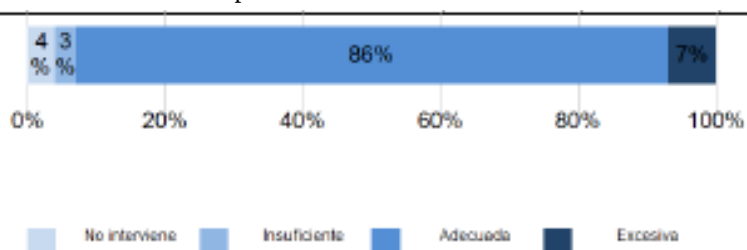


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 12a. “¿Cómo valoras la supervisión que tú responsable inmediato ejerce sobre los
siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo”

Gráfico 68. Nivel de supervisión

No interviene	4 %
Insuficiente	3 %
Adecuada	86 %
Excesiva	7 %

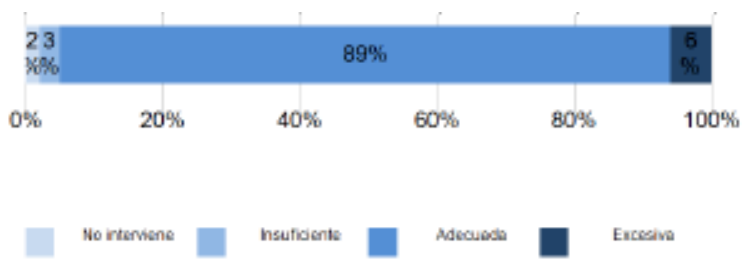


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 12b. “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los
siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo”

Gráfico 69. Nivel de supervisión

No interviene	2 %
Insuficiente	3 %
Adecuada	89 %
Excesiva	6 %

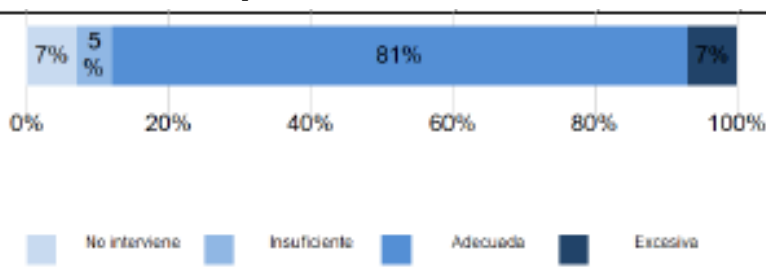


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 12c. “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo”

Gráfico 70. Nivel de supervisión

No interviene	7 %
Insuficiente	5 %
Adecuada	81 %
Excesiva	7 %

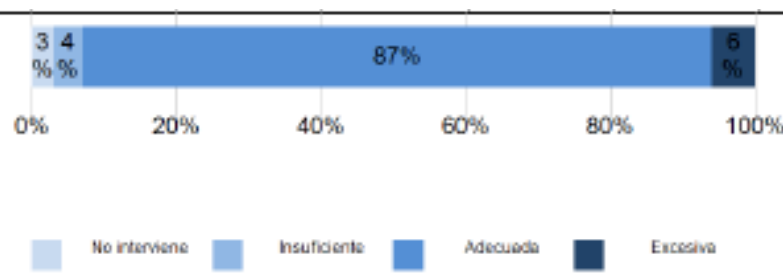


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 12d. “¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado”

Gráfico 71. Nivel de supervisión

No interviene	3 %
Insuficiente	4 %
Adecuada	87 %
Excesiva	6 %



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.7. INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)

Aquí muestra el grado de preocupación de carácter personal que tiene la empresa sobre el trabajador, se basa en la promoción, formación, desarrollo de carrera de cada uno de su personal. Se preocupa también por la percepción de seguridad en el empleo que tienen como las compensaciones que reciben por sus actividades.

Gráfico 72. Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.32. ITC – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
92	1	4	3

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

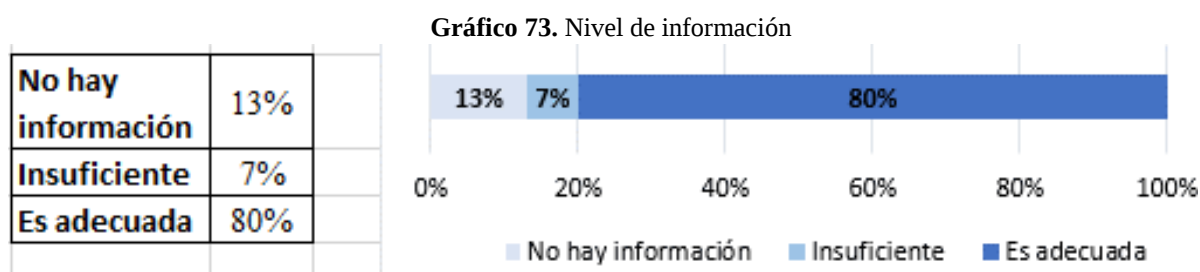
Tabla 3.33. ITC – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	21,94	16,21	20,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

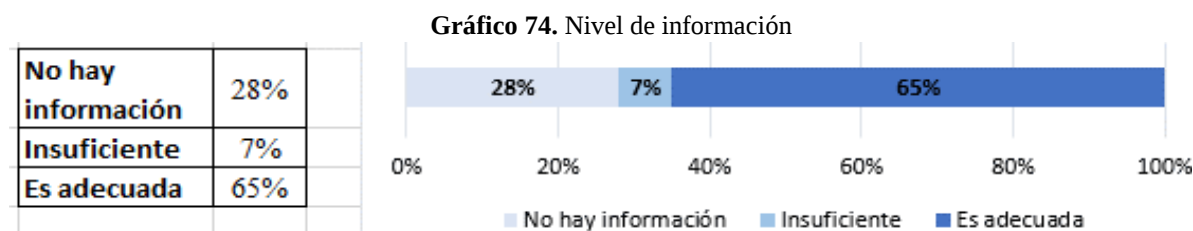
La valoración de este factor se la realiza mediante las respuestas obtenidas de las siguientes preguntas:

Pregunta 13a. “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación”



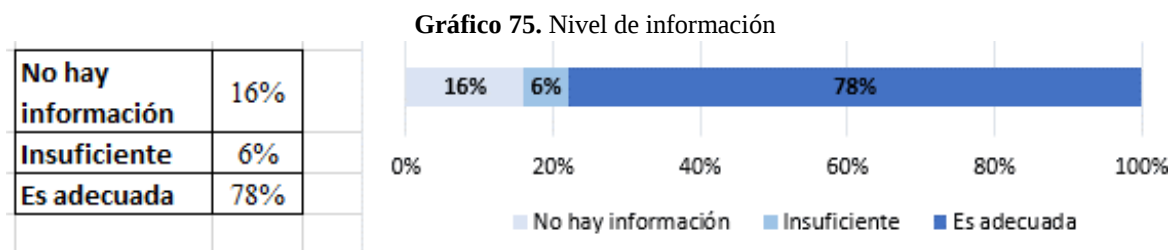
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 13b. “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción”



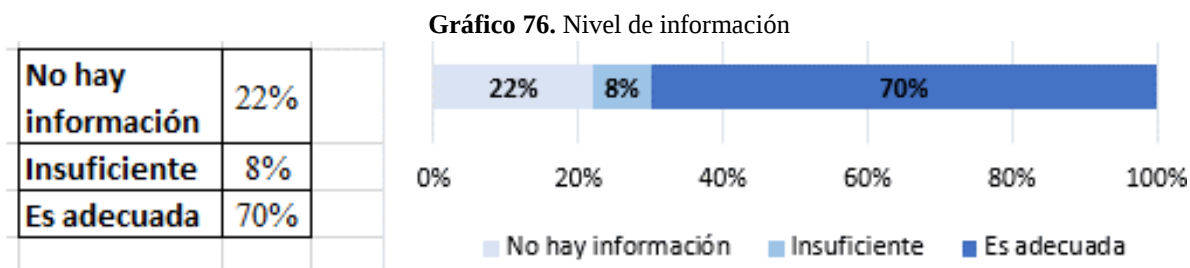
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 13c. “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción”



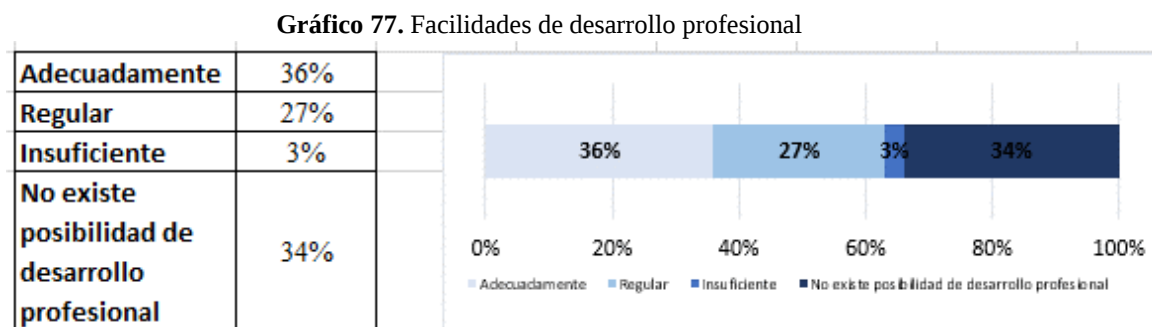
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 13d. “¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado”



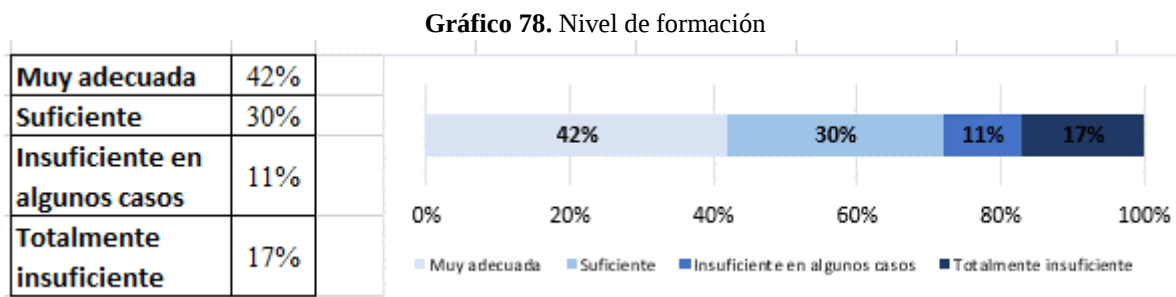
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 41. “¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?”



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

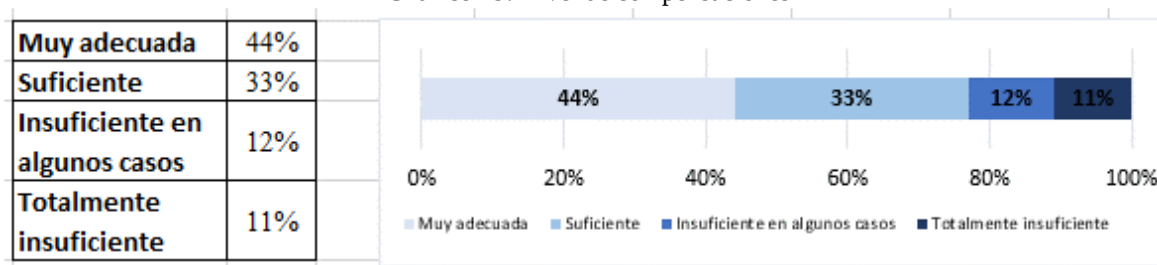
Pregunta 42. “¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?”



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 43. “En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:”

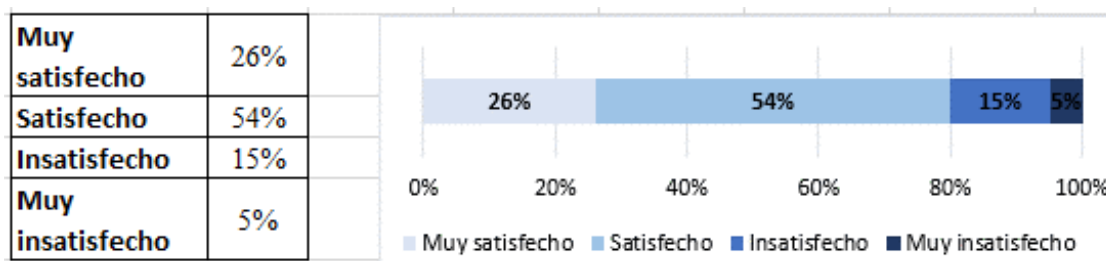
Gráfico 79. Nivel de compensaciones



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 44. “Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?”

Gráfico 80. Nivel de satisfacción salarial



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.8. DESEMPEÑO DE ROL (DR)

Este factor toma en cuenta los problemas que pueden llevarse a cabo por la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

Gráfico 81. Desempeño de Rol (DR)

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.34. DR – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
80	12	3	5

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

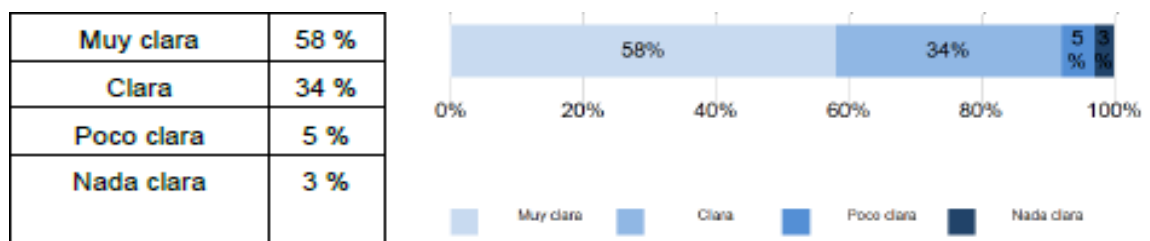
Tabla 3.35. DR – Parámetros estadísticos básicos

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	23,98	15,77	23,50

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Para la evaluación del desempeño de rol se analiza y se evalúa las siguientes preguntas:

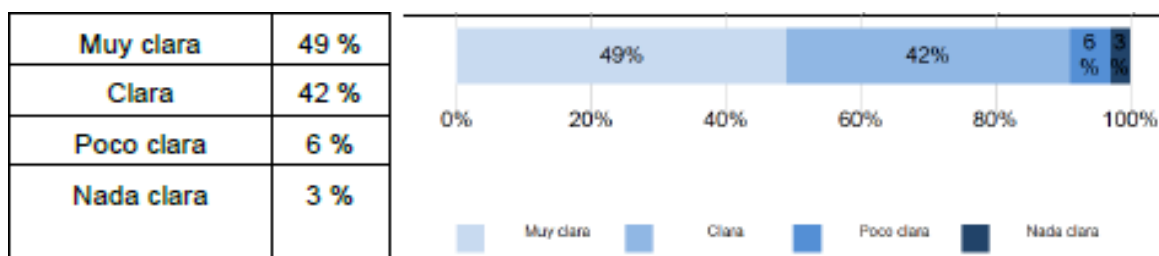
Pregunta 14a. “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)”

Gráfico 82. Nivel de información del rol

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 14b. “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo).”

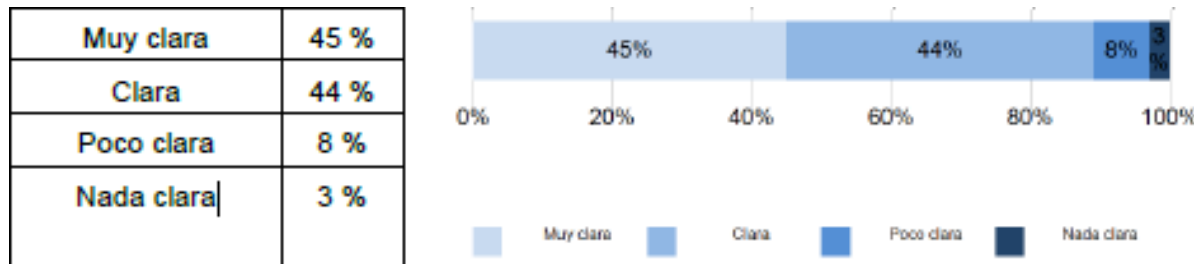
Gráfico 83. Nivel de información del rol



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

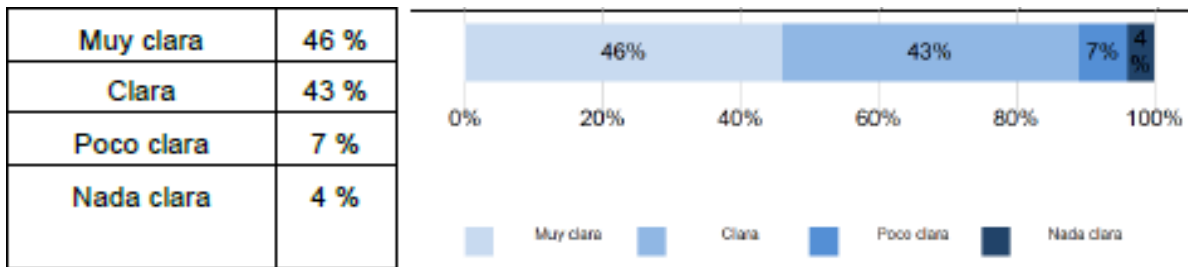
Pregunta 14c. “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas”

Gráfico 84. Nivel de información del rol



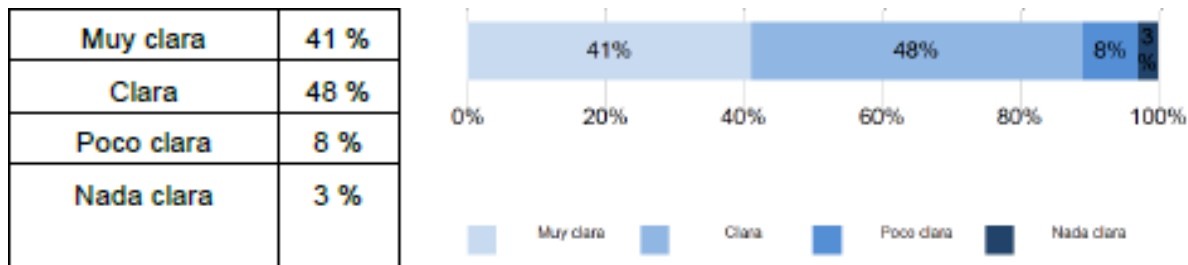
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 14d. “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas”

Gráfico 85. Nivel de información del rol

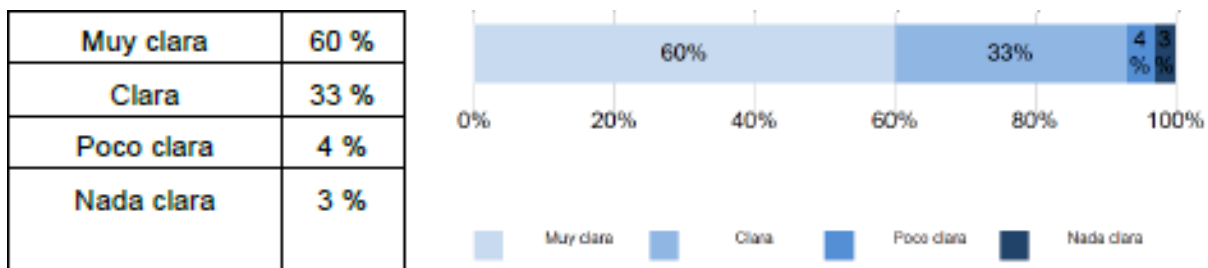
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 14e. “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo”

Gráfico 86. Nivel de información del rol

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

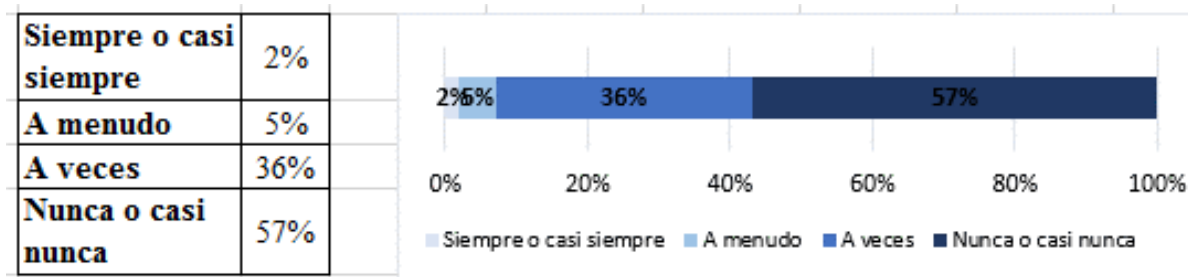
Pregunta 14f. “Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)”

Gráfico 87. Nivel de información del rol

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 15a. “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales”

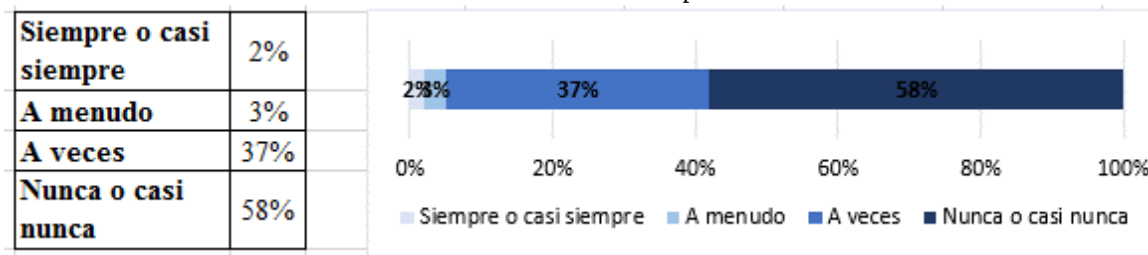
Gráfico 88. Frecuencia de abstención de tarea



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

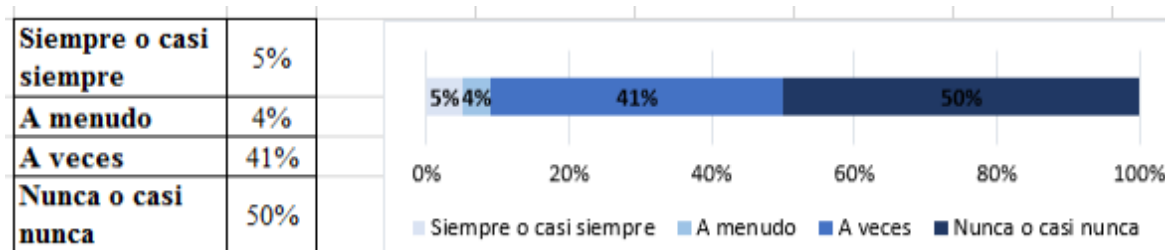
Pregunta 15b. “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos”

Gráfico 89. Frecuencia de omitir procedimientos



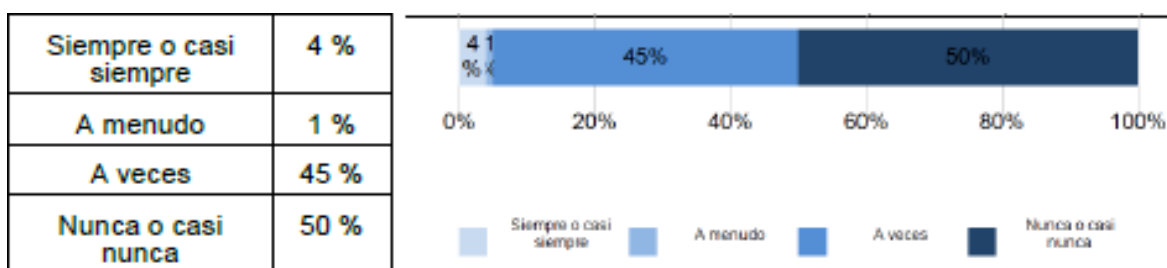
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 15c. “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...”

Gráfico 90. Frecuencia de toma de decisiones

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 15d. “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)”

Gráfico 91. Frecuencia de mandos contradictorios

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 15e. “Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros funcionarios”

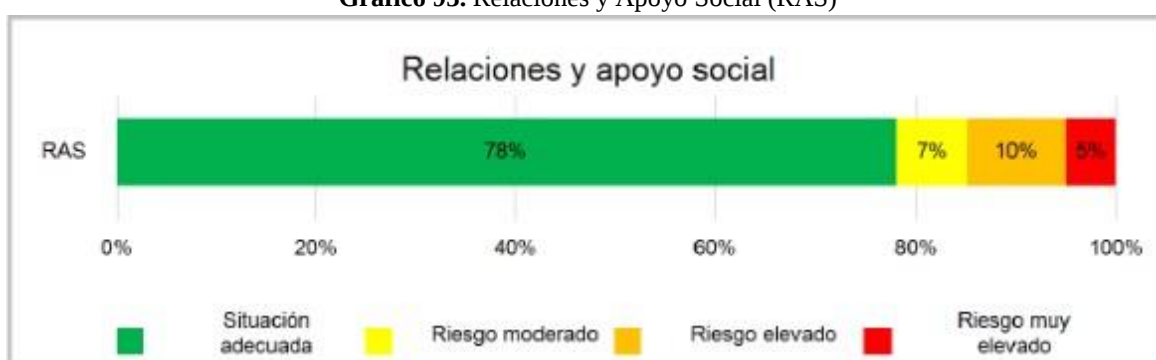
Gráfico 92. Frecuencia de exigencias

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.2.2.9. RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)

Este factor se refiere a aquellos aspectos de las condiciones laborales que nacen de las relaciones interpersonales, ya sean estas laborales o extra laborales. Así como también el apoyo social o también llamado moderador de estrés que reciben para poder realizar de manera adecuada sus tareas diarias.

Gráfico 93. Relaciones y Apoyo Social (RAS)



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.36. RAS – Número de trabajadores por cada nivel

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
78	7	10	5

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.37. RAS – Parámetros estadísticos básicos

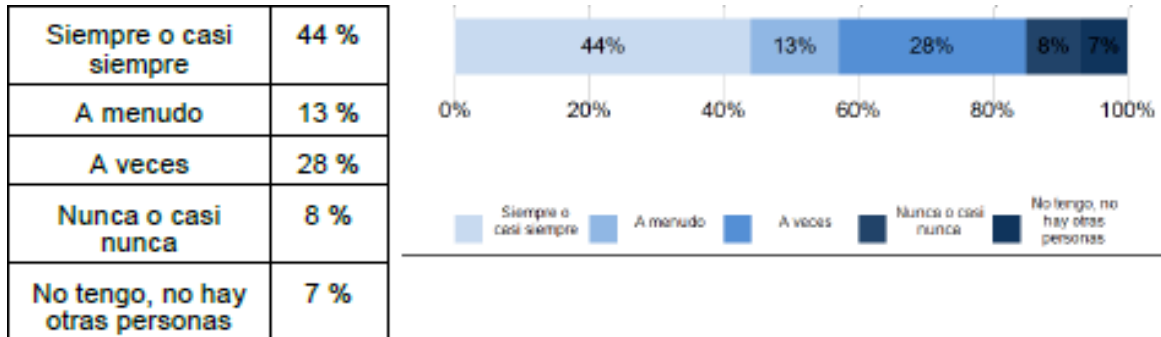
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	18,21	12,32	16,00

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Para la valoración de las relaciones y el apoyo social que recibe el trabajador, se tomó en cuenta las puntuaciones de las siguientes preguntas:

Pregunta 16a. “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores”

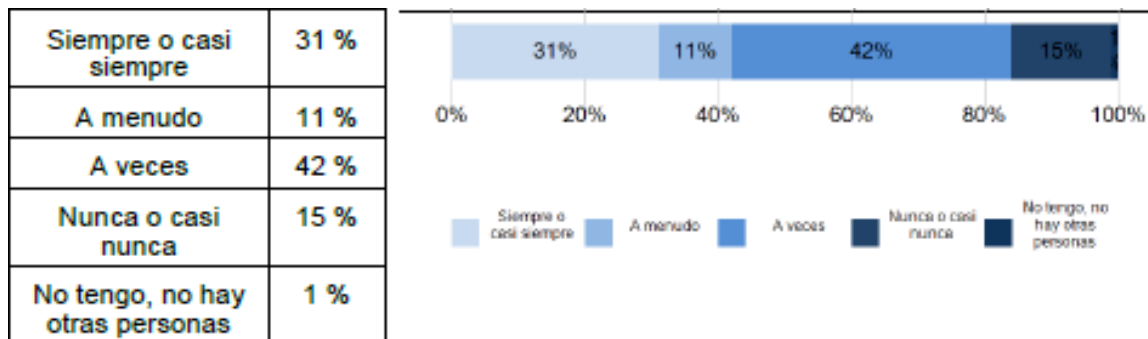
Gráfico 94. Apoyo de los superiores



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

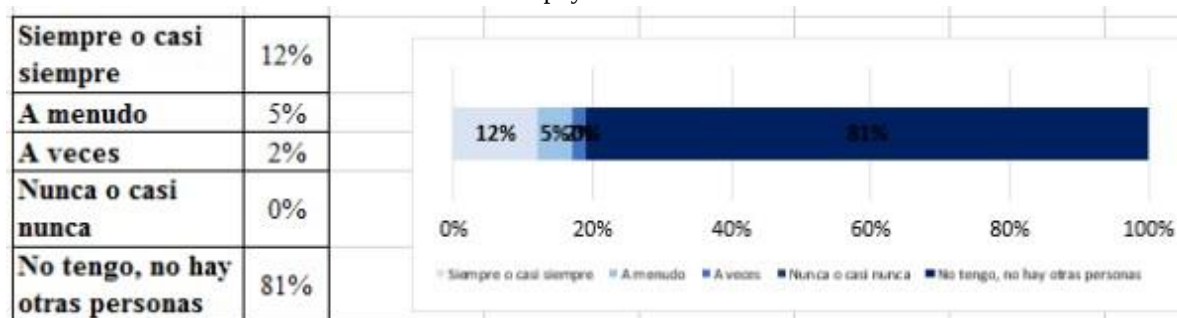
Pregunta 16b. “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros”

Gráfico 95. Apoyo de los compañeros



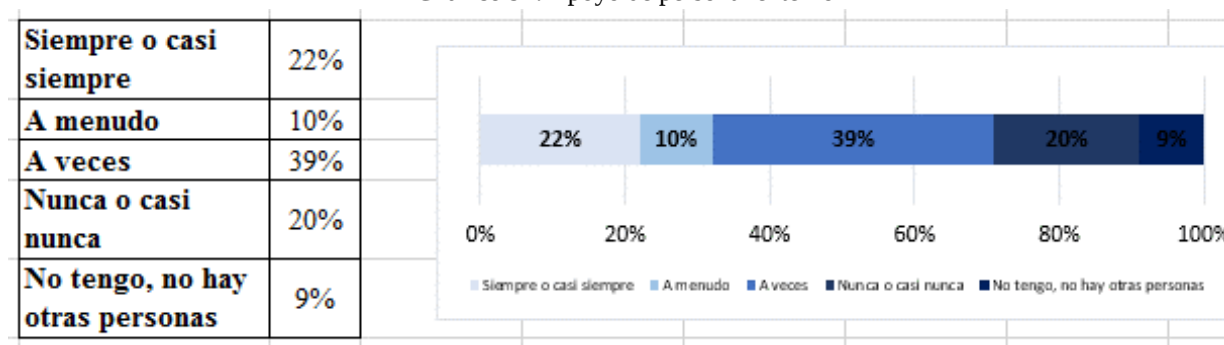
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 16c. “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados”

Gráfico 96. Apoyo de los subordinados

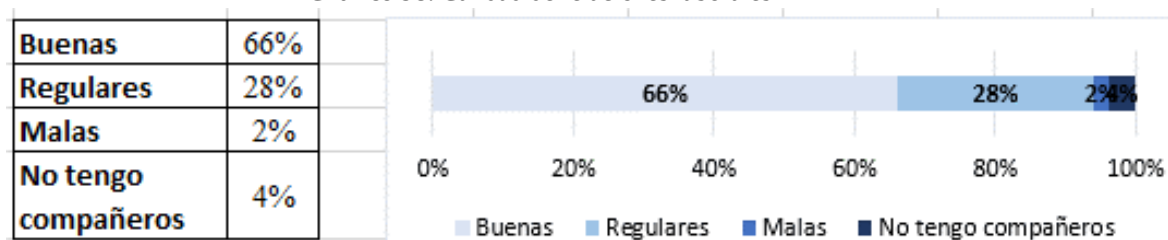
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 16d. “Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa”

Gráfico 97. Apoyo de personal externo

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

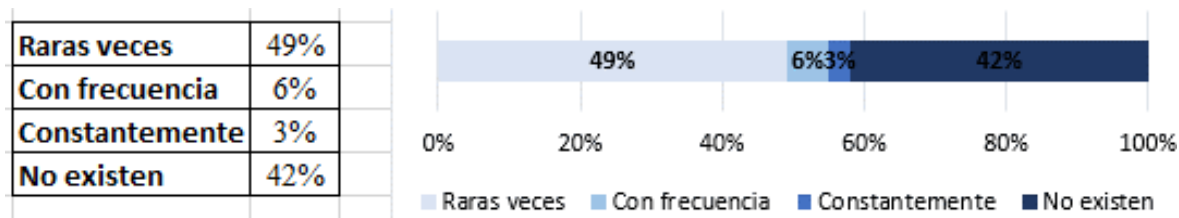
Pregunta 17. “¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?”

Gráfico 98. Calidad de relaciones laborales

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 18a. “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales”

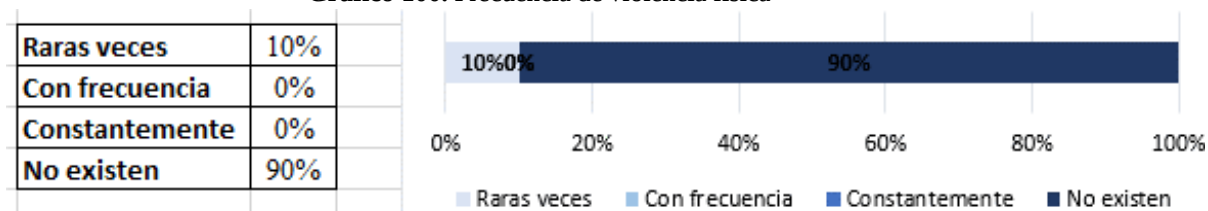
Gráfico 99. Frecuencia de conflictos



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 18b. “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física”

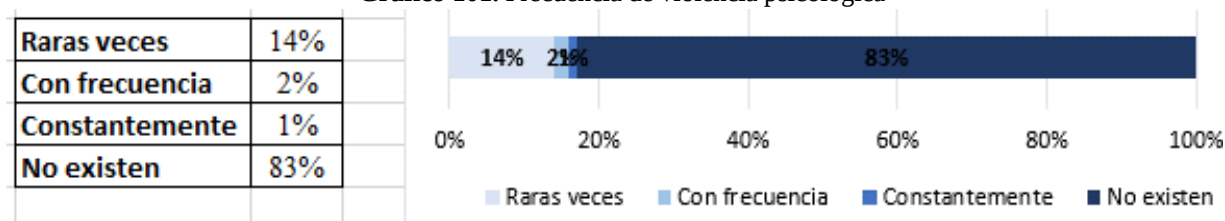
Gráfico 100. Frecuencia de violencia física



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

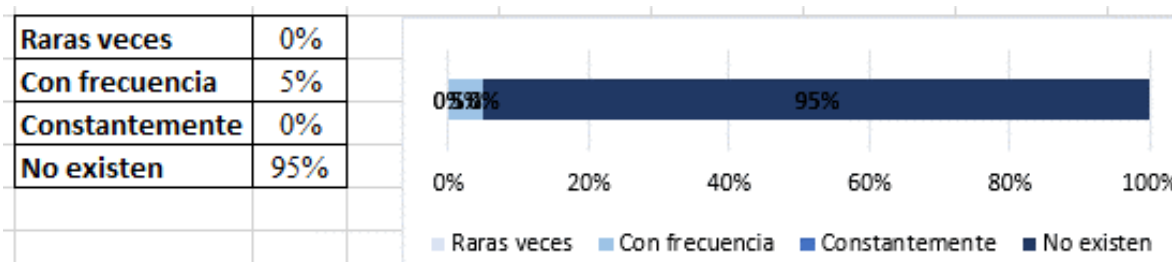
Pregunta 18c. “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)”

Gráfico 101. Frecuencia de violencia psicológica



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 18d. “Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual”

Gráfico 102. Frecuencia de acoso sexual

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 19. “Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre funcionarios:”

Gráfico 103. Solución ante conflictos

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Pregunta 20. “¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?”

Gráfico 104. Discriminación

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.3. Análisis comparativo de acuerdo a los datos sociodemográfico básicos y el cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.3.1. Puesto de trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario FPSICO 4.0, se evidencia que en los tres puestos de trabajo a pesar de que en su gran mayoría presentan un riesgo psicosocial adecuado, existen factores que tienen riesgo muy elevado y algunos de estos con porcentajes altos. Es decir que los factores que más porcentaje tienen son los de participación/supervisión y el de carga de trabajo especialmente en postcosecha y cultivo, esto se debe a que el personal operativo mencionó que no tienen la suficiente participación en las actividades y decisiones de la empresa y que a su vez en algunas ocasiones la supervisión que les brinda la organización frente a sus actividades diarias son excesivas, en el factor de carga de trabajo indicaron que la carga de trabajo es alta debido a que la producción no puede parar por ninguna circunstancia debido a que tienen que cumplir con los pedidos que se tengan con excelente calidad. Por otro lado en el puesto administrativo se observa que ha parte de los factores antes mencionados, existe la presencia de los factores de tiempo de trabajo y demandas psicológicas, esto se debe a que en ocasiones el personal no tiene el tiempo suficiente para tener una relación social adecuada debido a la cantidad de trabajo que se tiene y a su vez las tareas que realizan demandan una exigencia mental ya que dentro del organigrama se encuentran a la cabeza y la producción depende de la buena gestión que se realice.

Gráfico 105. Comparación de los tres puestos de trabajo

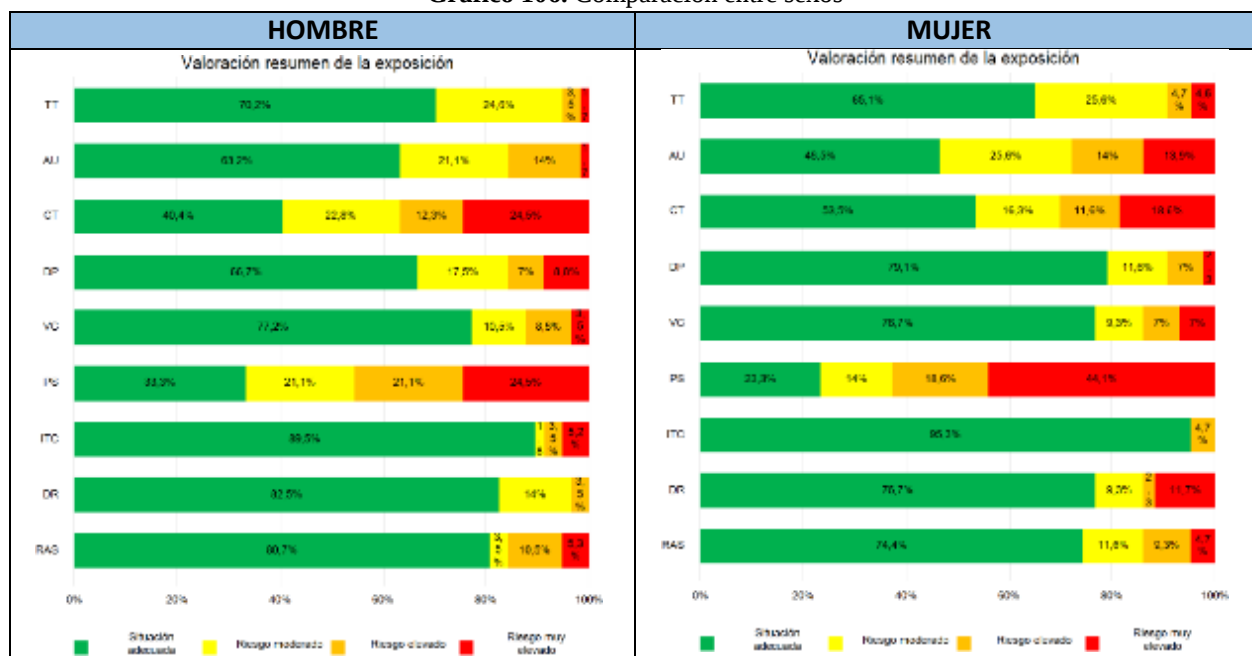


Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.3.2. Sexo

Con los resultados obtenidos se puede decir que de los factores que presentan riesgo muy elevado existen dos de ellos con un mayor porcentaje, los cuales son participación/supervisión y carga de trabajo. Se observa que entre el personal femenino y masculino, las mujeres tienen el porcentaje más alto en el factor de participación/supervisión que los hombres, esto se debe a que las actividades que se realizan en la florícola son duras y por consiguiente los hombres tienen una mejor participación. En el factor carga de trabajo varía en un 10% debido a que el personal laboral en el área operativa en donde tienen un equilibrio entre ambos sexos, pero las mujeres tienen más carga de trabajo y esto puede ser porque ellas sobrepasan el límite de tiempo que tienen para realizar sus actividades con una concentración elevada para una mayor productividad.

Gráfico 106. Comparación entre sexos

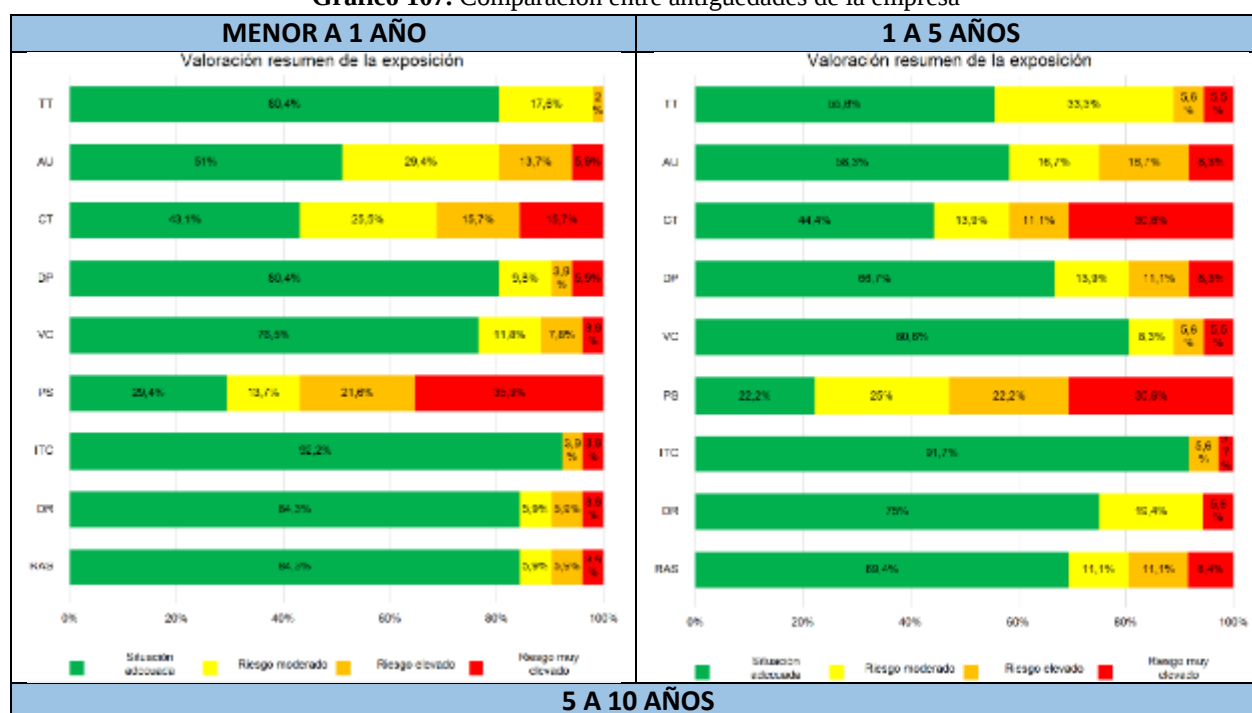


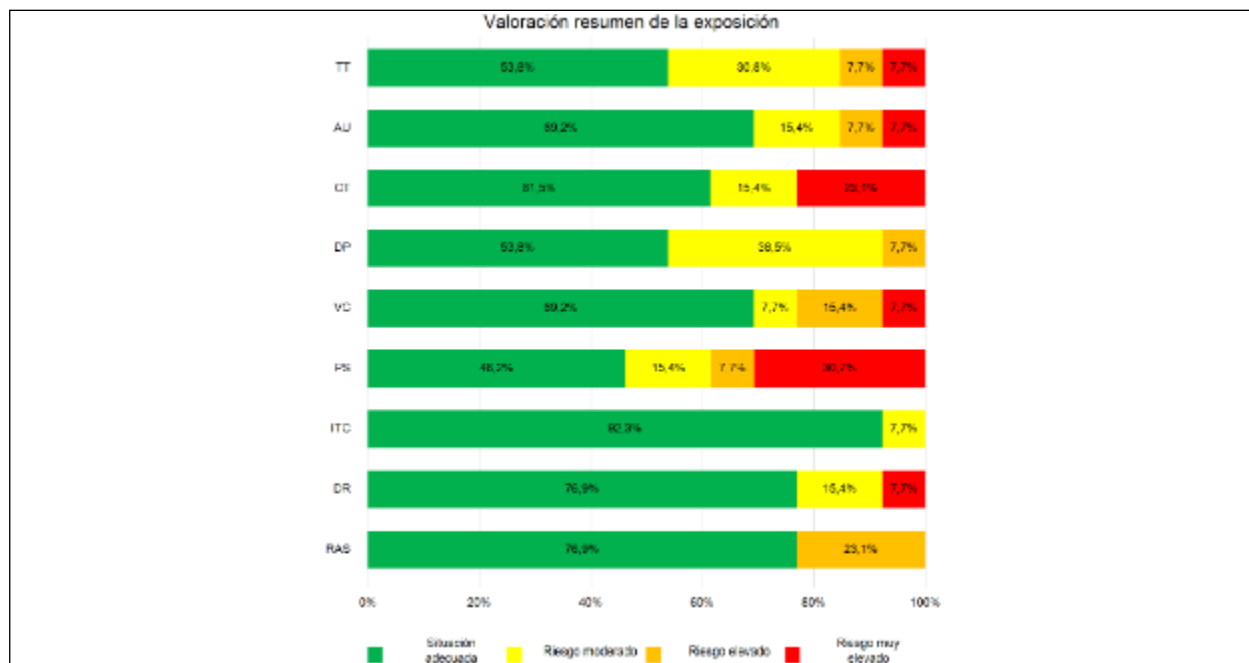
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.3.3. Antigüedad en la empresa

En los gráficos se puede observar que el personal con riesgo muy elevado en el factor de participación/supervisión son los trabajadores que no llevan mucho tiempo en la empresa y no conocen a profundidad la organización, y, por ende no los toman mucho en cuenta para la toma de decisiones. Por otro lado la carga de trabajo prevalece más alto en el personal que lleva laborando de 1 a 5 años, es decir que la carga es más excesiva hacia ellos debido a que tienen un poco más de tiempo desarrollando sus actividades laborales y a su vez tienen un buen desempeño por lo que les aumentan sus tareas diarias.

Gráfico 107. Comparación entre antigüedades de la empresa





Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.3.4. Edad

De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que al igual que los datos sociodemográficos laborales anteriores, los factores que más prevalecen con un riesgo muy elevado son los de participación/supervisión y carga de trabajo. En los cuadros se indica que el personal que presenta riesgos psicosocial muy elevado en estos dos factores y en especial el de participación/supervisión son los trabajadores que van desde los 45 a más años, esto quiere decir que el personal no tiene el control sobre el desarrollo de sus actividades laborales y por otra parte la organización no refleja la supervisión adecuada sobre el personal que ocupa este porcentaje. Por último la carga de trabajo tiene un porcentaje de riesgo muy elevado en el personal de 25 a 34 años, esto se debe a que por su edad tiene capacidad de realizar más actividades y por lo tanto están sobrecargados de tarea y el tiempo para realizarlo es muy limitado.

Gráfico 108. Comparación entre edades



Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.1.1.4. Escala sintomática de SEPO ARO

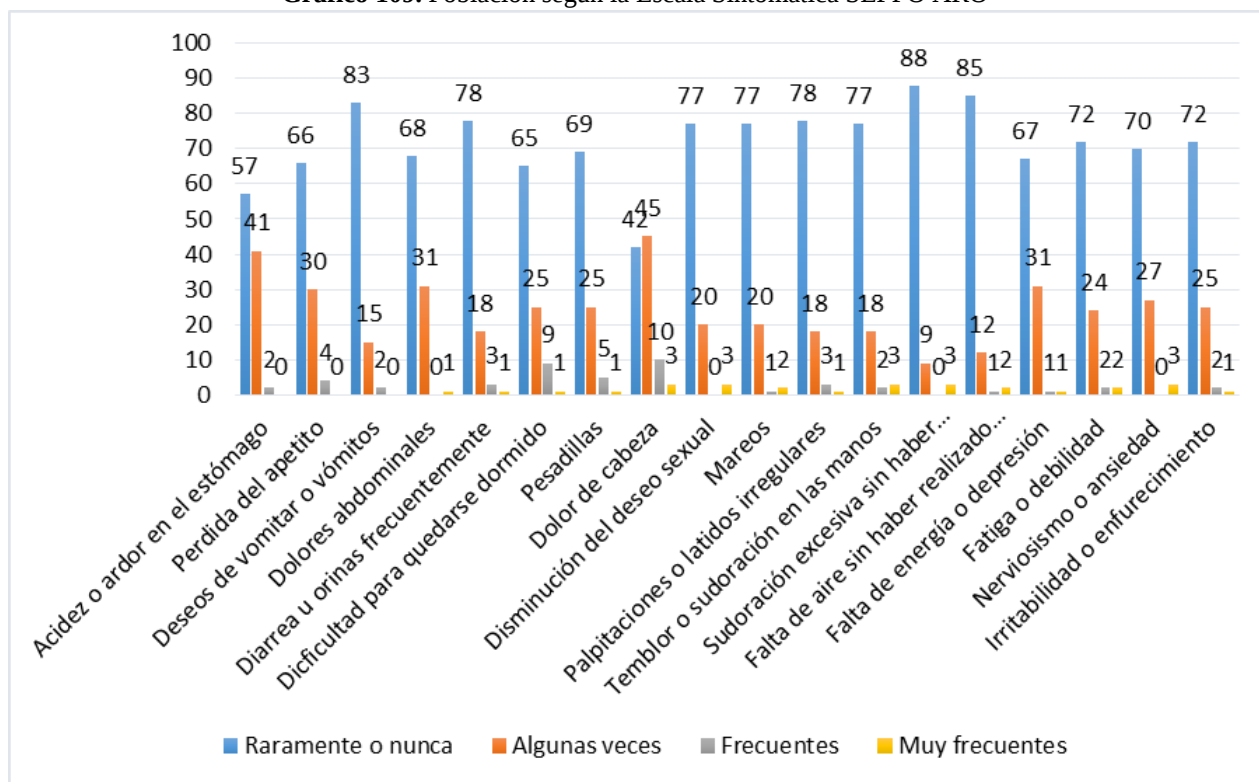
Para conocer la escala de sintomatología frente al estrés laboral a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la finca, se aplicó la escala sintomática de SEPO ARO. Con los

resultados obtenidos se conocerá el estado anímico del personal con referencia al estrés laboral y posteriormente se propondrá medidas preventivas y de control.

Población

De acuerdo al (Gráfico 109) podemos decir que el personal raramente o nunca ha presenciado algún síntoma de estrés laboral, por consiguiente la población algunas veces han presenciado algún síntoma de estos en donde el que más prevalece es el dolor de cabeza, existe un pequeño personal en donde frecuentemente o muy frecuentemente padece de alguno de estos síntomas.

Gráfico 109. Población según la Escala Sintomática SEPPO ARO

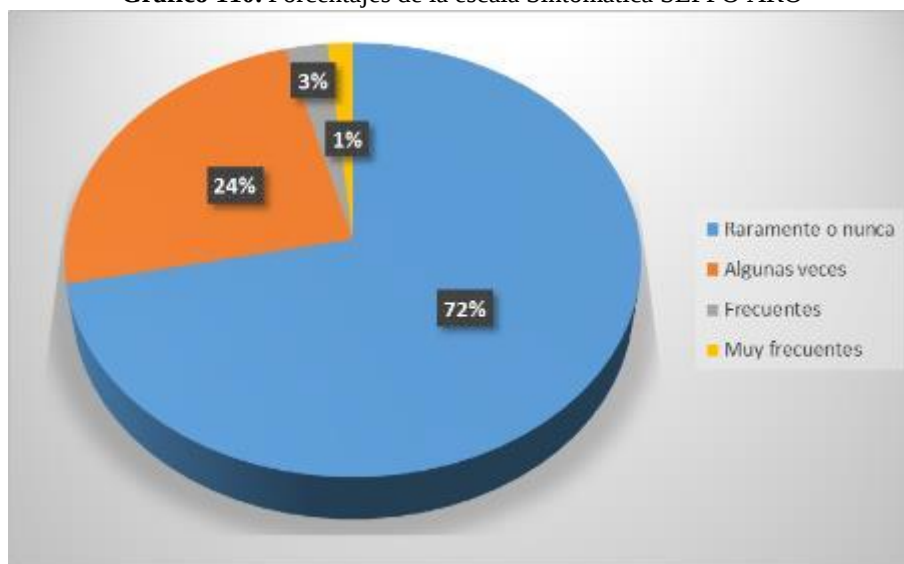


Fuente: Elaborado por el autor

Porcentaje de la escala

Del (Gráfico 110) podemos deducir que el 72% de la población estudiada afirmó que raramente o nunca han presenciado síntomas de estrés laboral, a su vez el 24 % testificó haber sentido algunas veces algún síntoma, con un 3% el personal mencionó que frecuentemente sentía alguno de estos síntomas y el 1% que es el más pequeño porcentaje afirmó haber sufrido la presencia de alguno de los síntomas muy frecuentemente.

Gráfico 110. Porcentajes de la escala Sintomática SEPO ARO



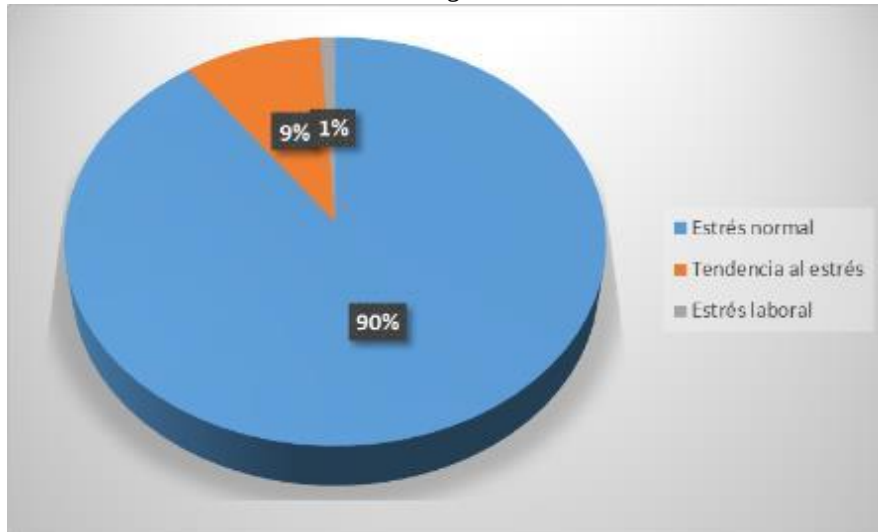
Fuente: Elaborado por el autor

Nivel de estrés

De acuerdo a la escala que evalúa el estrés laboral de Seppo Aro obtuvimos como resultado que el 90% de la población estudiada presenta un estrés normal, esto quiere decir que la mayoría del personal se encuentra desarrollando sus actividades en un ambiente laboral adecuado. Por otro lado tenemos que un 9% de los trabajadores de la florícola tiene tendencia al estrés, lo cual puede ser controlado. Un pequeño grupo de la población que constituye el 1% presenta sintomatología de

estrés laboral, esto se debe a que el personal puede estar expuesto a un nivel de exigencia elevada en su puesto de trabajo los cuales intuyen para que el nivel sea alto (Gráfico 111).

Gráfico 111. Nivel de estrés laboral según la escala Sintomática SEPPPO ARO

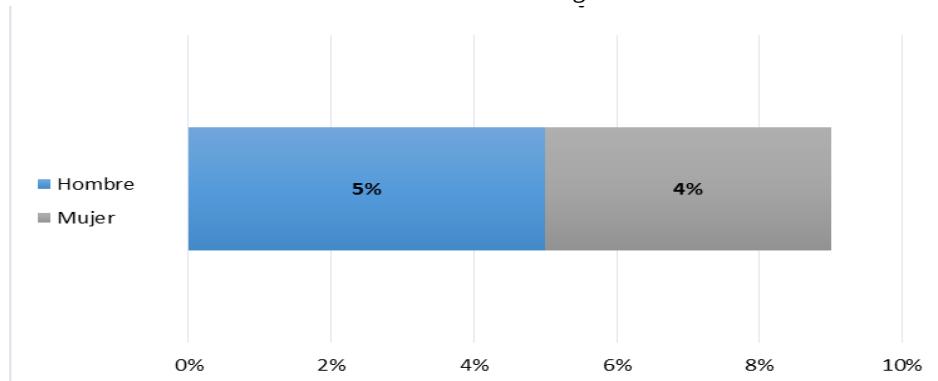


Fuente: Elaborado por el autor

Tendencia al estrés según su sexo

En el (Gráfico 112) se observa que de los participantes que presentan tendencia al estrés laboral, los hombres son los que más se encuentran expuestos a este nivel.

Gráfico 112. Personal con tendencia al estrés laboral según el sexo de acuerdo a SEPPPO ARO

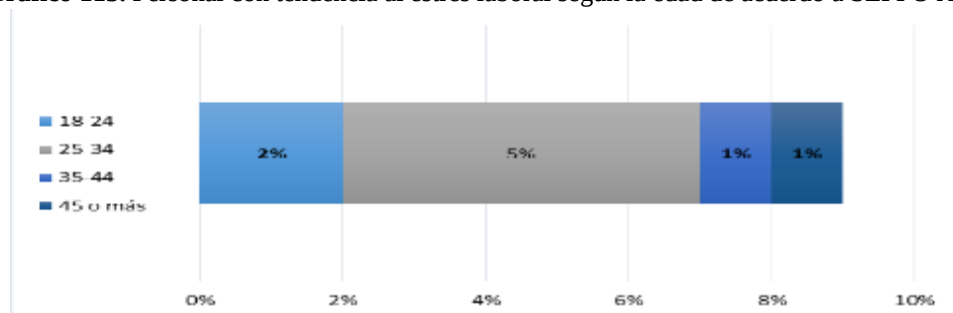


Fuente: Elaborado por el autor

Tendencia al estrés según su edad

Los resultados que se presentan en el (Gráfico 113), demuestra que el 5% del personal entre 25 – 34 años evidencia una tendencia al estrés laboral. El resto de personal no varía mucho entre su porcentaje.

Gráfico 113. Personal con tendencia al estrés laboral según la edad de acuerdo a SEPPPO ARO

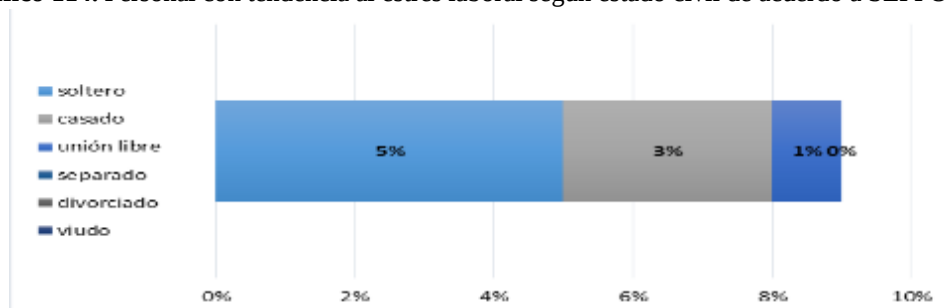


Fuente: Elaborado por el autor

Tendencia al estrés según su estado civil

Del 9% del personal que tiene tendencia al estrés laboral, se observa que la mayor incidencia se presenta en el personal de estado civil soltero a diferencia del resto (Gráfico 114).

Gráfico 114. Personal con tendencia al estrés laboral según estado civil de acuerdo a SEPPPO ARO

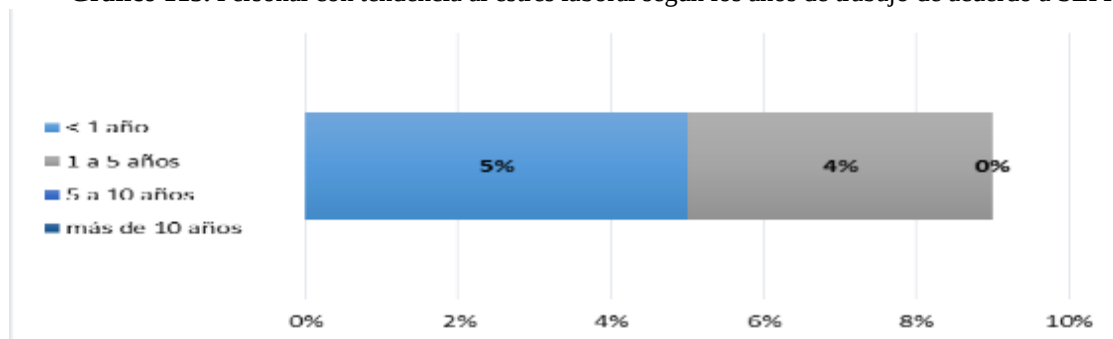


Fuente: Elaborado por el autor

Tendencia al estrés según sus años de trabajo en la empresa

En estos resultados se obtuvo un porcentaje casi equitativo, en donde el 5% del personal de la florícola que presenta tendencia al estrés laboral son aquellos que llevan laborando menos de un año. El otro 4% es el personal que lleva en sus actividades de 1 – 5 años y por ende también tienden a tener estrés laboral como lo muestra en el (Gráfico 115).

Gráfico 115. Personal con tendencia al estrés laboral según los años de trabajo de acuerdo a SEPPPO ARO



Fuente: Elaborado por el autor

3.2. Aplicación práctica

En la investigación realizada y conforme con los resultados obtenidos, es menester establecer medidas generales para prevenir y evitar que los riesgos encontrados se compliquen de tal manera que afecte negativamente a la seguridad y salud de los trabajadores que laboran en la florícola.

3.2.1. Plan de intervención frente a los Riesgos Psicosociales

Con los resultados obtenidos del programa FPSICO 4.0, se realizó una tabla en donde se colocó de manera descendente cada uno de los niveles de riesgo, dando como prioridad al nivel de RIESGO MUY ELEVADO para según eso proponer los planes de acción correspondientes.

Tabla 3.38. Factores de Riesgo Psicosociales

Nº	Letras	Factor de riesgo	Nivel de riesgo	% de riesgo	Temporalidad de acción
1	ITC	Interés por el trabajador/Compensación	Situación adecuada	92%	No intervenir
2	DR	Desempeño de Rol	Situación adecuada	80%	No intervenir
3	RAS	Relaciones y Apoyo Social	Situación adecuada	78%	No intervenir
4	VC	Variedad/Contenido	Situación adecuada	77%	No intervenir
5	DP	Demandas Psicológicas	Situación adecuada	72%	No intervenir
6	TT	Tiempo de Trabajo	Situación adecuada	68%	No intervenir
7	AU	Autonomía	Situación adecuada	56%	No intervenir
8	CT	Carga de Trabajo	Situación adecuada	46%	No intervenir
9	PS	Participación/Supervisión	Situación adecuada	29%	No intervenir
1	TT	Tiempo de Trabajo	Riesgo moderado	25%	Mejorar si es posible
2	AU	Autonomía	Riesgo moderado	23%	Mejorar si es posible
3	CT	Carga de Trabajo	Riesgo moderado	20%	Mejorar si es posible
4	PS	Participación/Supervisión	Riesgo moderado	18%	Mejorar si es posible
5	DP	Demandas Psicológicas	Riesgo moderado	15%	Mejorar si es posible
6	DR	Desempeño de Rol	Riesgo moderado	12%	Mejorar si es posible
7	VC	Variedad/Contenido	Riesgo moderado	10%	Mejorar si es posible
8	RAS	Relaciones y Apoyo Social	Riesgo moderado	7%	Mejorar si es posible
9	ITC	Interés por el trabajador/Compensación	Riesgo moderado	1%	Mejorar si es posible
1	PS	Participación/Supervisión	Riesgo elevado	20%	Corregir
2	AU	Autonomía	Riesgo elevado	14%	Corregir
3	CT	Carga de Trabajo	Riesgo elevado	12%	Corregir
4	RAS	Relaciones y Apoyo Social	Riesgo elevado	10%	Corregir
5	VC	Variedad/Contenido	Riesgo elevado	8%	Corregir
6	DP	Demandas Psicológicas	Riesgo elevado	7%	Corregir
7	TT	Tiempo de Trabajo	Riesgo elevado	4%	Corregir
8	ITC	Interés por el trabajador/Compensación	Riesgo elevado	4%	Corregir
9	DR	Desempeño de Rol	Riesgo elevado	3%	Corregir
1	PS	Participación/Supervisión	Muy elevado	33%	Inmediata
2	CT	Carga de Trabajo	Muy elevado	22%	Inmediata
3	AU	Autonomía	Muy elevado	7%	Inmediata
4	DP	Demandas Psicológicas	Muy elevado	6%	Inmediata
5	RAS	Relaciones y Apoyo Social	Muy elevado	5%	Inmediata
6	VC	Variedad/Contenido	Muy elevado	5%	Inmediata
7	DR	Desempeño de Rol	Muy elevado	5%	Inmediata
8	TT	Tiempo de Trabajo	Muy elevado	3%	Inmediata
9	ITC	Interés por el trabajador/Compensación	Muy elevado	3%	Inmediata

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Objetivo: Elaborar un Plan de Intervención mediante acciones detalladas para reducir el nivel de riesgo muy elevado que se encuentra en los factores de riesgos psicosociales que pueden ser los causantes de producir daños físicos y mentales en los trabajadores de la florícola.

Tabla 3.39. Plan de intervención para Participación/Supervisión (PS)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
1	Participación/Supervisión (PS)	Factor en el que interviene la participación del trabajador sobre sus propias actividades y a su vez la supervisión que ejerce la florícola sobre el trabajador	Riesgo Muy Elevado	33%	Los trabajadores no participan en la contratación o incorporación de nuevos empleados	Inmediata	Mantener activamente informados al personal sobre la contratación o incorporación de nuevos empleados.	Reuniones con el personal	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Actas de reunión
					Los trabajadores no participan cuando se trata de cambios en la dirección o entre superiores	Inmediata	Realizar espacios de vulnerabilidad	Charlas imprevistas durante espacios de comidas	Directores / Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	-
							Involucrar al personal cuando haya cambios en la estructura jerárquica de la organización	Reuniones con el personal	Directores / Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Actas de reunión
							Escuchar activamente las opiniones de los trabajadores respecto a los cambios de sus superiores	Reuniones con el personal	Directores / Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Actas de reuniones

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.40. Plan de intervención para Carga de Trabajo (CT)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
2	Carga de Trabajo (CT)	Factor en el que requiere hacer frente a la cantidad excesiva de trabajo, a la dificultad del mismo y a los tiempos asignados para cada uno de ellos	Riesgo Muy Elevado	22%	Los trabajadores realizan sus actividades de manera rápida y acelerada	Inmediata	Realizar pausas activas que no se encuentren dentro de las horas de recuperación	Ejercicios	Técnico de SSO / Talento Humano/ Jefes de área	Interno	N/A	Horarios de las pausas activas
					Los trabajadores para realizar sus actividades deben mantener una atención alta	Inmediata	Realizar pausas pasivas, es decir por cada 50 minutos de trabajo descansar 10 minutos	Ejercicios	Jefes de área	Interno	N/A	Horarios de las pausas activas
					Los colaboradores tienen una cantidad de trabajo elevada	Inmediata	Distribuir de manera equitativa las actividades entre todo el personal	Actualización de las actividades de trabajo	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Perfiles de cargo

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.41. Autonomía (AU)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
3	Autonomía (AU)	En este factor se toma en cuenta la capacidad que tiene el trabajador para tomar decisiones referentes a la realización de sus actividades	Riesgo Muy Elevado	7%	Los trabajadores no pueden decidir cuándo realizar pausas para la comida o bocadillo	Inmediata	Conversar con los trabajadores y llegar un acuerdo equitativo que permita incluir las opiniones ellos	Reuniones	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Actas de reuniones
					Los colaboradores mencionan que a veces pueden tomar un descanso cuando lo necesitan	Inmediata	Realizar descansos cortos para que tengan tiempo de satisfacer sus necesidades biológicas	Descanso	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Cronograma de tiempos de descanso
					El personal no puede tomar decisiones respecto a cambios de turno	Inmediata	Escuchar las opiniones de los trabajadores con respecto a	Reuniones	Directores / Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Acta de reuniones

							los cambios de turno					
--	--	--	--	--	--	--	----------------------	--	--	--	--	--

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.42. Demandas Psicológicas (DP)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
4	Demandas Psicológicas (DP)	Factor que evalúa el equilibrio que existe entre las capacidades del trabajador que conlleva esfuerzo y las exigencias de sus actividades, produciendo efectos negativos en sus emociones	Riesgo Muy Elevado	6%	El personal siempre requiere tener buena memoria para realizar sus actividades	Inmediata	Ayudar al personal con fichas nemotécnicas para que recuerden algún procedimiento complejo	Fichas nemotécnicas	Talento Humano / Jefes de área	Interno	50\$	Fichas
					Se menciona que los trabajadores a veces deben adaptarse a nuevas situaciones	Inmediata	Conversar con todo el personal de la florícola y desarrollar inteligencia emocional para saber sobrellevar el nuevo cambio	Reuniones	Directores / Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Acta de reuniones
					Las actividades que realizan los trabajadores necesitan siempre de mucha creatividad	Inmediata	Buscar algo que les motive a los trabajadores para que su creatividad no sea por obligación si no por amor a su trabajo	Charlas motivacionales	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Actas de participación, fotos, videos

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.43. Relaciones y Apoyo Social (RAS)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
5	Relaciones y Apoyo Social (RAS)	El factor de relaciones y apoyo social incluye las condiciones	Riesgo Muy Elevado	5%	Los trabajadores no cuentan con el apoyo suficiente de sus compañeros	Inmediata	Realizar charlas sobre "labrar seguridad" para que entre compañeros se	Charlas	Talento Humano	Interno	N/A	Actas de asistencia

		laborales y las relaciones sociales que se desarrolla entre los trabajadores de la florícola tomando en cuenta el moderador de estrés como es el apoyo					sientan seguros y se genere un buen ambiente laboral					
					Existe conflictos interpersonales	Inmediata	Escuchar las versiones de ambas partes	Reuniones	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	-
							Proponer medidas para que no se vuelva a repetir los conflictos.	Propuesta de medidas	Talento Humano	Interno	N/A	Documento de propuesta
							Realizar charlas sobre Rapport (nivel de comunicación efectiva que se establece con los compañeros)	Charlas	Talento Humano	Interno	N/A	Actas de asistencia

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.44. Variedad/Contenido (VC)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
6	Variedad/ Contenido (VC)	En este factor la florícola valora y reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores al momento de desarrollar sus actividades	Riesgo Muy Elevado	5%	Los trabajadores mencionan que a veces su trabajo es rutinario	Inmediata	Realizar pausas activas que no se encuentren dentro de las horas de recuperación	Ejercicios	Técnico de SSO / Talento Humano/ Jefes de área	Interno	N/A	Horarios de las pausas activas
						Inmediata	Rotarles entre varias actividades que tengan variación de exigencia para reducir la exposición a tareas rutinarias	Evaluación de las tareas	Talento Humano	Interno	N/A	Resultados de la evaluación
					Las actividades que realizan los trabajadores no son reconocidas por sus compañeros	Inmediata	Fomentar el compañerismo para que se sientan seguros y generen un buen ambiente de trabajo	Trabajos en equipo	Talento Humano/ Jefes de área	Interno	N/A	Fotos, videos

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.45. Desempeño de Rol (DR)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
7	Desempeño de Rol (DR)	Factor que evalúa los problemas que se presentan en la florícola tomando en cuenta la ambigüedad de rol y el conflicto de rol	Riesgo Muy Elevado	5%	La información que recibe el trabajador sobre el tiempo asignado para sus tareas no es muy clara	Inmediata	Generar Rapport para crear un ambiente de confianza	Charlas sobre Rapport	Talento Humano/ Jefes de área	Interno	N/A	Actas de asistencia
					Los trabajadores mencionan que a veces reciben instrucciones contradictorias	Inmediata	Mejorar la comunicación con los líderes para que las instrucciones dadas al personal sean las mismas	Conversaciones que impliquen seguridad y confianza	Talento Humano/ Jefes de área	Interno	N/A	-

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.46. Tiempo de Trabajo (TT)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
8	Tiempo de Trabajo (TT)	Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo a lo largo de la semana y de cada día sobre el colaborador y por consiguiente no tiene un equilibrio entre la vida laboral y social	Riesgo Muy Elevado	3%	Los trabajadores mencionan que a veces trabajan los sábados	Inmediata	Establecer los días de trabajo de manera equitativa entre todo el personal	Análisis de horarios	Talento Humano	Interno	N/A	Cronograma de horarios
					A veces trabajan los domingos o días festivos	Inmediata	Establecer los días de trabajo de manera equitativa entre todo el personal	Análisis de horarios	Talento Humano	Interno	N/A	Cronograma de horarios
					El personal dice que a veces disponen de 48 horas consecutivas en la semana para descansar	Inmediata	Establecer horarios equitativos para que tengan el descanso suficiente en toda la semana	Análisis de horarios	Talento Humano	Interno	N/A	Cronograma de horarios

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

Tabla 3.47. Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)

Nº	Factor de riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Porcentaje	Causa de Riesgo Psicosocial	Temporalidad de intervención	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
9	Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)	Aquí se muestra el nivel de preocupación que tiene la empresa por el trabajador	Riesgo Muy Elevado	3%	Los trabajadores aluden que no existe información sobre las posibilidades de desarrollo profesional	Inmediata	Gestionar el financiamiento para cursos de capacitaciones	Convenios con operadores de capacitación	Talento Humano/ Jefes de área/ Finanzas	Interno	5000 \$	Cotizaciones
							Financiar una parte para que sigan con sus estudios	Convenios con instituciones educativas	Talento Humano/ Jefes de área/ Finanzas	Interno	10000 \$	Cotizaciones
							Impulsar a que mejoren su desempeño laboral	Charlas	Talento Humano/ Jefes de área	Interno	N/A	Actas de asistencia
					Algunos trabajadores no se encuentran satisfechos con su salario	Inmediata	Analizar el salario de los trabajadores para que estén de acuerdo al mercado laboral	Análisis de salario	Talento Humano/ Finanzas / Comité de remuneraciones	Interno	N/A	Roles de pago

Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0

3.2.2. Plan de intervención frente al Estrés Laboral

Objetivo: Gestionar el Riesgo Psicosocial de Estrés Laboral mediante la implementación de un plan de intervención para controlar, mejorar y reducir los niveles de estrés laboral.

Nº	Descripción	Temas	Propuestas de control	Metodología	Responsables	Personal	Presupuesto	Medios de verificación
1	Instruir al personal sobre el Riesgo Psicosocial de Estrés Laboral	¿Qué es el estrés laboral? ¿Cuáles son los factores de riesgo que desencadenan el estrés laboral? Consecuencias del estrés laboral	Realizar charlas con los temas propuestos	Charlas, presentaciones de PPT	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Actas de asistencia
			Interactuar con el personal para que conozcan más a detalle el Riesgo Psicosocial de Estrés Laboral	Juegos, ronda de preguntas	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Actas de asistencia, fotos, videos
			Realizar campañas sobre el estrés laboral	Trípticos, redes sociales, correo institucional	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	50 \$	Trípticos, correo institucional
			Colocar información en cartelera sobre las consecuencias que trae consigo este riesgo	Afiches	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	25 \$	Fotos
2	Comunicación de los resultados sobre el Estrés Laboral a toda la organización	Causas del porqué se presenció Estrés Laboral Resultados Objetivo del plan de intervención	Generar reuniones con el personal en general	Reuniones	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Actas de reuniones, resultados de las encuestas
			Efectuar reuniones con los trabajadores que obtuvieron Estrés Laboral	Reuniones	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Actas de reuniones, resultados de las encuestas
			Realizar reuniones con los colaboradores que tienen tendencia al Estrés Laboral	Reuniones	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Actas de reuniones, resultados de las encuestas
3	Causas del Estrés Laboral	Demandas de trabajo excesivas	Reducir las actividades de	Análisis de los procedimientos	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Procesos y procedimientos

	observadas en los resultados finales de las encuestas	Características de la persona	trabajo que generen Estrés Laboral	del puesto de trabajo				del puesto de trabajo
		Dar a conocer al personal de los síntomas de Estrés Laboral que se presenció en las encuestas	Mantener un ambiente físico adecuado para la realización de sus actividades	Evaluación de los riesgos laborales	Técnico de SSO	Interno	N/A	Matriz de riesgos
			Generar Rapport entre el personal y los altos mandos	Charlas sobre Rapport	Talento Humano	Interno	N/A	Actas de asistencia
			Ejecutar reuniones con todo el personal para la socialización de resultados	Reuniones	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Actas de reuniones
4	Medidas de prevención	Seguridad y Salud Ocupacional	Realizar charlas rápidas de SSO	Charlas	Técnico de SSO	Interno	N/A	Acta de asistencias, presentaciones de PPT
			Generar cultura organizacional a través de: labrar seguridad, compartir espacios de vulnerabilidad y definiendo un propósito	Charlas, trípticos, presentaciones de PPT, publicaciones en el mural	Talento Humano	Interno	50 \$	Actas de asistencias, presentaciones de PPT, trípticos
		Apoyo social						
		Motivación al personal para crear un ambiente laboral adecuado						
		Programas de hábitos saludables	Incentivar la inteligencia emocional a través de la motivación intrínseca y extrínseca	Charlas	Talento Humano	Interno	N/A	Actas de asistencia
		Pausas activas						
		Técnicas de relajación para reducir el Estrés Laboral	Establecer horarios de comida que permita al personal tener un descanso adecuado	Análisis de horarios	Talento Humano	Interno	N/A	Cronograma de horarios
			Realizar charlas sobre una dieta equilibrada	Charlas, presentaciones, juegos	Talento Humano / Médico Ocupacional	Interno	N/A	Actas de asistencia, presentación de PPT, fotos, videos

			Generar pausas activas para desconectarse de las actividades rutinarias	Ejercicios	Técnico de SSO / Jefes de área	Interno	N/A	Cronograma de pausas
			Realizar programas de técnicas de relajación muscular, relajación mental y relajación respiratoria	Ejercicios	Talento Humano / Médico Ocupacional/ Técnico de SSO	Interno	N/A	Programas
5	Seguimiento y control del plan de intervención	Gestión del Desempeño Mejora continua	Realizar evaluaciones anónimas de desempeño laboral	Evaluaciones de desempeño	Talento Humano / Jefes de área	Interno	N/A	Evaluaciones
			Realizar otra encuesta de la escala sintomática de Seppo Aro	Encuestas	Talento Humano	Interno	50 \$	Encuestas
			Evaluar los nuevos niveles obtenidos para verificar la efectividad del plan de prevención	Evaluación	Talento Humano	Interno	N/A	Resultados de la evaluación

Fuente: Autor

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

- Con la encuesta socio demográfica – laboral realizada al de la florícola, se pudo determinar que más del 50% de los trabajadores son de sexo masculino debido a que la actividades que realizan son operativas y requieren de mucho esfuerzo.
- De acuerdo a los datos socio demográficos – laboral se concluye que el 51% del personal lleva laborando en la florícola menos de un año.
- Con los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que la edad de los colaboradores que más prevalece en la florícola se encuentra en el rango de 25 a 34 años.
- En los resultados del resumen de la exposición de la herramienta FPSICO 4.0 se visualiza que en su gran mayoría el personal de la florícola se encuentra en una SITUACIÓN ADECUADA de riesgo psicosocial.
- Con la evaluación de la herramienta FPSICO 4.0 llegamos a la conclusión que un porcentaje de la población presenta Riesgo Psicosocial con un nivel de RIESGO MUY ELEVADO en todos los factores de riesgo.
- A pesar que en todos los factores existe la presencia de RIESGO MUY ELEVADO, si bien es cierto alguno no presentan porcentajes altos pero hay algunos que necesitan una intervención urgente los cuales son: participación y supervisión con un 33% y la carga de trabajo con un 22%.

- En conclusión el personal para desarrollar sus actividades se les impone trabajar con rapidez y a su vez mantener una atención alta debido a que tienen una cantidad de trabajo elevada y no pueden tomar decisiones respecto a estructura de sus actividades.
- En general con un porcentaje alto del 77% los trabajadores presentan una SITUACIÓN ADECUADA de riesgos psicosociales.
- De acuerdo a los resultados de la herramienta FPSICO 4.0 y de su comparación con los datos socio demográficos – laboral en relación a los puestos de trabajo (administrativo, postcosecha, cultivo), se llegó a la conclusión que en el área de postcosecha y cultivo el factor que más sobresale con un RIESGO MUY ELEVADO es el de participación y supervisión.
- Con los resultados obtenidos en la comparación entre sexos se puede decir que el factor que mantiene en equilibrio una SITUACIÓN ADECUADA entre mujeres y hombres es el interés por el trabajador y compensaciones con un 95,3 y 89,5 respectivamente.
- Por otro lado en general se concluye que las mujeres comparadas con los hombres son las que presentan riesgo psicosocial MUY ELEVADO debido a algunos factores que intervienen pueden tener el factor de doble presencia.
- En los resultados obtenidos de la comparación entre antigüedades de la florícola se puede observar que el personal con RIESGO MUY ELEVADO en el factor de participación/supervisión son los trabajadores que llevan menos de 1 años en la empresa. Por otro lado la empresa en general mantiene un equilibrio en el interés por el trabajador.
- De acuerdo a los resultados obtenidos observamos que al igual que los datos sociodemográficos laborales anteriores, el factor que más prevalece con un RIESGO MUY ELEVADO es el de

participación/supervisión. En esta ocasión el personal que se encuentra dentro de este nivel son los trabajadores que van desde los 45 a más años.

- En conclusión la propuesta de control se aplicó a los factores que tienen un nivel de RIESGO MUY ELEVADO que necesita una intervención urgente.
- Los resultados que obtuvimos a través de la escala sintomática de Seppo Aro, se llegó a la conclusión que la mayoría del personal con un 72% raramente o nunca ha presenciado algún síntoma de estrés laboral.
- Con un 24% el personal menciona que algunas veces han presentado algún síntoma de estrés laboral en donde el que más prevalece es el dolor de cabeza.
- De acuerdo al nivel de estrés laboral según la escala sintomática de Seppo Aro, se observó que el 90% de la población mantiene un estrés normal que puede ser controlado, un 9% presenta tendencia al estrés siendo los hombres los más expuestos y el 1% ya presenta estrés laboral.
- El personal que evidencia tener más tendencia al estrés laboral, es aquel que tiene un rango de edad entre 25 a 34 años.
- Con un 5% del personal que tienen tendencia al estrés laboral, son los que se encuentran con un estado civil soltero.
- De acuerdo a la antigüedad de los trabajadores que presentan tendencia al estrés laboral se obtuvo un porcentaje casi equitativo, debido a que un 5% son aquellos que llevan laborando menos de un año y un 4% es el personal que lleva en sus actividades de 1 – 5 años.
- En conclusión se realizó un plan de intervención frente al estrés laboral para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

4.2. Recomendaciones

- Con la pandemia de la COVID-19 que se está atravesando, se recomienda que el área de Talento Humano realice encuestas de riesgos psicosociales con más frecuencia a todos los colaboradores de la florícola debido a que los mismos deben seguir adaptándose al cambio.
- Se recomienda mantener actualizado los datos sociodemográficos de todo el personal para conocer su situación actual, esto lo realizará el área de Talento Humano.
- Con el fin de reducir los niveles de RIESGO MUY ELEVADO obtenidos en la herramienta FPSICO 4.0, se recomienda que Talento Humano junto con el técnico de SSO den paso a la aplicación del plan de intervención propuesto.
- Se recomienda realizar dentro de 6 meses nuevamente la encuesta sintomática de SEPPO ARO para conocer si los niveles de estrés encontrados está controlados o han aumentado debido a que en el mundo entero aún se encuentra en emergencia sanitaria por el COVID-19.
- Se recomienda aplicar el plan de prevención frente al estrés laboral propuesto y a su vez dar seguimiento del mismo para verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos, en caso de que la florícola no cuente con los recursos necesarios para la implementación, se propone realizar un programa que se adapte a sus necesidades y a su alcance.
- La socialización de los resultados a todo el personal es parte fundamental para la empresa y los colaboradores, permitiendo que su personal conozca los riesgos psicosociales a los que están expuestos y la manera en que los afecta negativamente.
- Para conocer más sobre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y tomando en cuenta que el método más efectivo es la entrevista, se recomienda que Talento Humano realice entrevistas personales a cada uno de sus integrantes.

- Talento Humano junto con el técnico de SSO debe seguir cumpliendo con la normativa legal en donde se menciona el programa de riesgos psicosociales en empresas de 10 trabajadores o más.
- Debido a que se pueden presentar otros factores que intervengan en la presencia de riesgos psicosociales, se recomienda que el departamento de SSO realice evaluaciones más profundas de cada riesgo laboral existente.
- A cada jefe de área se recomienda realizar pausas activas que no interfieran en las horas de recuperación para evitar las actividades rutinarias de sus colaboradores.
- Se recomienda que Talento Humano genere cultura organizacional en toda la empresa para que exista una buena comunicación entre el personal permitiendo tener un buen ambiente laboral.
- El técnico de SSO debe realizar un cronograma de inspecciones a toda la empresa para verificar que los trabajadores se encuentren en condiciones de trabajo adecuados.
- Talento Humano junto con el técnico de SSO debe instruir al personal continuamente sobre los riesgos psicosociales y estrés laboral para mantener actualizado sus conocimientos sobre los temas.
- Junto con el área de Talento Humano se recomienda implementar un programa de apoyo al empleado (organización del trabajo, técnicas de respiración, momentos de relajación, feedback, etc.) esto se lo realizará con el fin de reducir los niveles de estrés laboral encontrados.
- La alta dirección debe generar estrategias efectivas con los jefes de área para la formación en habilidades directivas con el fin de generar buenos líderes.
- Se propone que Talento Humano junto con el técnico de SSO realicen una evaluación diferente para conocer si el personal está expuesto a otro riesgo psicosocial que no sea el estrés laboral.

5. Referencias Bibliográficas:

- Abad, C., & Chicaiza, C. (2016). <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5585/1/11914.pdf>: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5585/1/11914.pdf>
- Andrade, E. (2021). Estrés laboral en personal de una florícola bajo las nuevas condiciones de trabajo. *Universidad Internacional SEK*, 13. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4165>
- Andrade, J. (s.f.). <https://www.academia.edu>. Obtenido de 31990253/ESTUDIO_Y_AN%C3%81LISIS_ERGON%C3%93MICO_DE_LOS_PUESTOS_DE_TRABAJO_CON_PANTALLAS_CAT%C3%93DICAS_DE_DATOS_PCD_EN_LAS_OFICINAS_DEL_DEPARTAMENTO_DE_TALENTO_HUMANO_DE_LA_UPTAEB: https://www.academia.edu/31990253/ESTUDIO_Y_AN%C3%81LISIS_ERGON%C3%93MICO_DE_LOS_PUESTOS_DE_TRABAJO_CON_PANTALLAS_CAT%C3%93DICAS_DE_DATOS_PCD_EN_LAS_OFICINAS_DEL_DEPARTAMENTO_DE_TALENTO_HUMANO_DE_LA_UPTAEB
- Aranda, P. Á. (2011). *Factores de riesgo psicosocial*. Mexico : ISBN.
- Asamblea Nacional. (30 de Octubre de 2017). <http://www.ccq.ec>. Obtenido de wp-content/uploads/2017/11/SRO116_20171109.pdf: http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116_20171109.pdf
- Carlos, L. (Diciembre de 2019). <https://repositorio.pucesa.edu.ec>. Obtenido de handle/123456789/2962: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2962>
- Centro Nacional de Registros. (30 de Noviembre de 2015). <https://www.cnr.gob.sv>. Obtenido de conceptos-generales-de-seguridad-y-salud-ocupacional-glosario/: <https://www.cnr.gob.sv/conceptos-generales-de-seguridad-y-salud-ocupacional-glosario/>
- Cero Accidentes. (2018). SALUD EN EL TRABAJO: CUÁL ES LA DEFINICIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL SEGÚN LA OIT. *Salud Ocupacional y Primeros Auxilios*. Obtenido de <https://www.ceroaccidentes.pe/salud-en-el-trabajo-la-oit-sobre-a-que-denominar-enfermedad-laboral/>
- CGPSST. (24 de Octubre de 2018). <http://www.cgpsst.net>. Obtenido de nueva-version-fpsico-insst/: <http://www.cgpsst.net/nueva-version-fpsico-insst/>
- CONSE. (2018). Método FpSico - Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - España. *CONSULTSSAC*, 2. Obtenido de <https://seguridadecuador.com/blog/item/28-evaluacion-psicosocial-fpsico.html>
- Guerra, M. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial*. Quito: editorial académica española.
- H. CONGRESO NACIONAL. (26 de Septiembre de 2012). <https://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Hernán, V. L. (Marzo de 2015). <http://repositorio.usfq.edu.ec>. Obtenido de handle/23000/4052:
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4052>
- IESS. (07 de Mayo de 2004). <https://oiss.org>. Obtenido de wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- ILO. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. Suiza: ISBN. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- INSHT. (1999%). <https://www.insst.es>. Obtenido de documents/94886/326827/ntp_318.pdf/2c36529c-e315-4b60-9b6d-33cb81a8bfd0:
https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_318.pdf/2c36529c-e315-4b60-9b6d-33cb81a8bfd0
- INSHT. (2018). Estrés Laboral. En M. A. Hoyo, *Estrés Laboral* (pág. 52). Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. MADRID. Obtenido de wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- INSST. (2021). *Estrés Laboral*. Madrid: NIPO.
- INSST. (2021). <https://www.insst.es>. Obtenido de materias/riesgos/riesgos-psicosociales:
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (26 de Agosto de 2020). <https://www.insp.mx>. Obtenido de avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- ISTAS. (s.f.). <https://istas.net>. Obtenido de salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Jiménez, F. (s.f.). <https://acciopreventiva.com>. Obtenido de riesgos-psicosociales/:
<https://acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (s.f.). <https://www.who.int>. Obtenido de occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf:
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Martín, S. (19 de Junio de 2019). <https://idealex.pres>. Obtenido de el-stress-laboral-ya-es-reconocido-por-la-oms/: <https://idealex.press/el-stress-laboral-ya-es-reconocido-por-la-oms/>
- Ministerio de Trabajo. (16 de Junio de 2017). <https://www.gob.ec>. Obtenido de sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf:
https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf
- Moreno, B. (2011). <https://scielo.isciii.es>. Obtenido de scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

- Moreno, B. (2013). factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias INSHT. *ResearchGate*, 189. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/236151656>
- Observatorio UGT. (2012). <http://portal.ugt.org>. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas13y14/publication.pdf
- OIT. (2016). *Estrés en el Trabajo*. Ginebra: SafeDay. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OIT-OMS. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OMS. (1988). <http://apps.who.int>. Obtenido de [iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=AA4E991F99423FE4EA5D1FA9AF8B8455?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=AA4E991F99423FE4EA5D1FA9AF8B8455?sequence=1): http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=AA4E991F99423FE4EA5D1FA9AF8B8455?sequence=1
- ONU. (Abril de 2019). <https://news.un.org>. Obtenido de [es/story/2019/04/1454601](https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601): <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Marzo de 2019). <https://www.ilo.org>. Obtenido de [santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang-es/index.htm): https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Salud de los trabajadores*. Privacy Legal Notice. Obtenido de https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- Organización Panamericana de Salud. (s.f.). *Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*. Washington: Pan American Health Organization. Obtenido de [hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es): https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- R, P. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 5.
- SEMANA. (2019). El estrés laboral, en la lista de enfermedades de la OMS. *Dinero*, 2. Obtenido de <https://www.semana.com/economia/articulo/estres-laboral-en-el-listado-de-enfermedades-de-la-oms/272487/>
- Stavroula Leka, A. G. (2021). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores nº3*, 37. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- UGT-CEC. (Noviembre de 2010). <https://saludlaboralydiscapacidad.org>. Obtenido de [wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf](https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf):

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf>

6. ANEXOS

ANEXO 1 cuestionario sociodemográfico y laboral

MARCAR CON UNA (X) SEGÚN CORRESPONDA			
Cargo:		Fecha:	
1.- SEXO		2.- EDAD	
Hombre		18-24 años	
Mujer		25-34 años	
		35-44 años	
		45 o más años	
3.- ESTADO CIVIL		4.- NIVEL DE ESTUDIO	
Soltero (a)		Primaria	
Casado (a)		Secundaria	
Unión libre		Técnico/Tecnólogo	
Separado (a)		Universitario	
Divorciado (a)		Maestría	
Viuado (a)			
5.- HIJOS (AS)		6.- VIVIENDA	
1		Propia	
2		Arrendada	
3		Familiar	
Más de 3		Compartida	
7.- CONSIDERA IMPORTANTE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS		8.- CONOCE LOS RIESGOS LABORALES DE SU PUESTO	
Si		Si	
No		No	
9.- QUÉ TIEMPO TRABAJA EN LA EMPRESA		10.- QUÉ TIEMPO TRABAJA EN SU PUESTO ACTUAL	
1 a 3 meses		1 a 3 meses	
3 a 11 meses		3 a 11 meses	
1 a 5 años		1 a 5 años	
6 años o más		6 años o más	
11.- QUÉ HACE EN SU TIEMPO LIBRE		12.- CUÁL ES SU JORNADA LABORAL	
Trabaja en otro lugar		Diurna	
Labores domésticas		Nocturna	
Deporte			
Estudia			
Ninguno			
13.- CUANTAS HORAS TRABAJA A LA SEMANA		14.- EN SU JORNADA ¿ESTÁ OBLIGADO A USAR EPI?	
10 a 20 horas		Si	
21-40 horas		No	
41 o más horas		N/A	
15.- CÓMO CONSIDERA LA TEMPERATURA EN SU PUESTO DE TRABAJO		16.- FUMA	
Confortable		Si	
Inconfortable por frío		No	
Inconfortable por calor			
17.- CONSUME ALGÚN TIPO DE BEBIDA ALCOHOLICA		18.- BEBE CAFÉ POR LO MENOS 1 VEZ AL DÍA	
Si		Si	
No		No	
19.- UTILIZA ALGÚN TIPO DE MEDICAMENTO		20.- DEBIDO ALGÚN PROBLEMA DE SALUD HA TENIDO QUE AUSENTARSE	
Si		Si	
No		No	

ANEXO 2 herramientas FPSICO



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

1. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No trabajo en turnos rotativos

	1
	2
	3
	4
	5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
introducción de cambios en los equipos y materiales

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
introducción de cambios en la manera de trabajar

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

	1
	2
	3
	4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

1
2
3
4

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| No hay información | ☐ 1 |
| Insuficiente | ☐ 2 |
| Es adecuada | ☐ 3 |

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| No hay información | ☐ 1 |
| Insuficiente | ☐ 2 |
| Es adecuada | ☐ 3 |

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| No hay información | ☐ 1 |
| Insuficiente | ☐ 2 |
| Es adecuada | ☐ 3 |

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| No hay información | ☐ 1 |
| Insuficiente | ☐ 2 |
| Es adecuada | ☐ 3 |

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

- | | |
|------------|----------------------------|
| Muy clara | ☐ 1 |
| Clara | ☐ 2 |
| Poco clara | ☐ 3 |
| Nada clara | ☐ 4 |

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- | | |
|------------|----------------------------|
| Muy clara | ☐ 1 |
| Clara | ☐ 2 |
| Poco clara | ☐ 3 |
| Nada clara | ☐ 4 |

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- | | |
|------------|----------------------------|
| Muy clara | ☐ 1 |
| Clara | ☐ 2 |
| Poco clara | ☐ 3 |
| Nada clara | ☐ 4 |

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | ☐ | 1 |
| Clara | ☐ | 2 |
| Poco clara | ☐ | 3 |
| Nada clara | ☐ | 4 |

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | ☐ | 1 |
| Clara | ☐ | 2 |
| Poco clara | ☐ | 3 |
| Nada clara | ☐ | 4 |

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | ☐ | 1 |
| Clara | ☐ | 2 |
| Poco clara | ☐ | 3 |
| Nada clara | ☐ | 4 |

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| A menudo | ☐ | 2 |
| A veces | ☐ | 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| A menudo | ☐ | 2 |
| A veces | ☐ | 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| A menudo | ☐ | 2 |
| A veces | ☐ | 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ | 4 |

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, FORMACIÓN
Y SEGURIDAD SOCIALCUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, PREVISIONES
Y SEGURIDAD SOCIALCUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | ☐ | 1 |
| Regulares | ☐ | 2 |
| Malas | ☐ | 3 |
| No tengo compañeros | ☐ | 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | ☐ | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | ☐ | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | ☐ | 3 |
| No lo sé | ☐ | 4 |

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| A menudo | ☐ | 2 |
| A veces | ☐ | 3 |
| Nunca | ☐ | 4 |

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, FORMACIÓN
Y SEGURIDAD SOCIALINSTITUTO NACIONAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJOCUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta
Alta
Media
Baja
Muy baja

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva
Elevada
Adecuada
Escasa
Muy escasa

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

- 33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
| No tengo, no trato | ☐ 5 |
- 34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
| No tengo, no trato | ☐ 5 |

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

No

A veces

Bastante

Mucho

	1
	2
	3
	4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho

Bastante

Poco

Nada

	1
	2
	3
	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- No es muy importante
Es importante
Es muy importante
No lo sé

1
2
3
4

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- Adecuadamente
Regular
Insuficientemente
No existe posibilidad de desarrollo profesional

1
2
3
4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

1
2
3
4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

1
2
3
4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

1
2
3
4

ANEXO 3 escala sintomática Seppo Aro

ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS (Seppo Aro)

Fecha:

Sexo:

Edad:

¿Ha padecido algunos de estos síntomas durante el último año?

(los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados)

Nº	Síntomas	Raramente o nunca	Algunas veces	Frecuentes	Muy frecuentes
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinas frecuentes				
6	Dificultad para quedarse dormido				
7	Pesadillas				
8	Dolor de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares				
12	Temblor o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimientos				

ANEXO 4 toma de las encuestas



