



Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional

Artículo Científico

RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA FLORICULTORA EN EL SECTOR DE TABACUNDO.

Programa de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Línea de Investigación: Factores de riesgo psicosocial y daños a la salud.

MAESTRANTE

Nombre: María

Cristina Maya Ortega

Correo:

mcmaya.mprl@uisek.edu.ec

DIRECTOR/A

Nombre: Dra. Yolis

Campos

Correo:

yolis.campos@uisek.edu.ec

RESUMEN:

Objetivos:

GENERAL: Identificar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de una floricultora en el sector de Tabacundo, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales en Ecuador y el cuestionario para la evaluación del estrés laboral del Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, para la implementación de las medidas preventivas o correctivas correspondientes.

ESPECIFICOS:

- Aplicar los Cuestionarios y evaluar los resultados.



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SER MEJORES

Universidad Internacional SEK
Campus Miguel de Cervantes
Calle Alberto Einstein s/n
y 5ta. Transversal
Telf. 3974800 (Carcelén)

du.ec

- Implementar las medidas preventivas o correctivas en la florícola.

Método: Se realizó un estudio de tipo no experimental, descriptivo de cohorte transversal realizado durante los meses de octubre 2021 a febrero 2022 en una florícola de Tabacundo. La población de estudio fue conformada por 90 trabajadores, dentro de los criterios de inclusión están todos los trabajadores bajo dependencia y contrato directamente con la floricultora, no hay criterios de exclusión.

Resultados: Los riesgos psicosociales que de manera general arrojaron un resultado global de riesgo bajo (39%) y el estudio de los niveles de síntomas de estrés laboral en mujeres que fue alto (50%) y en hombres obtuvo un nivel de estrés medio (40%), considerando así los factores que predominaron fueron carga y ritmo de trabajo y recuperación.

Conclusión: Los resultados implica un mayor control por parte de recursos humanos y se recomienda implementar actividades para mejorar su rendimiento y calidad de trabajo y así el personal se mantenga dentro de los niveles bajos de estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, riesgos psicosociales, floricultores, evaluación, sesgo.

Fecha: 01-02-2022

ABSTRACT:**Goals:**

GENERAL: Identify the level of psychosocial risk of the workers of a flower grower in the tabacundo sector, through the application of the Questionnaire for the Evaluation of Psychosocial Risks in Work Spaces in Ecuador and the Questionnaire for the evaluation of work Stress of the Ministry of Social Protection and Pontificia University Javeriana de Bogotá for the implementation of the corresponding preventive or corrective measures.

SPECIFICS:

-Apply the questionnaires and evaluate the results.

-Implement preventive or corrective measures in the floriculture.

Method: A non- experimental, descriptive cross- sectional cohort study was carried out during the months of October 2021 to february 2022 in flower farm in Tabacundo. The study population was made up of 90 workers, within the inclusion criteria are all workers under dependency and contract directly with the flower grower, there are no exclusion criteria.

Result: The psychosocial risk that in general yield a global result of low risk (39%) and the study of the levels of symptoms of work stress in women that was high (50%) and in men obtained a medium level of stress (40%).

Conclusion: The results imply a greater control by human resources and it is recommended to implement activities to improve their performance and quality of work and thus the staff remains within low levels of work stress, thus considering that the factors that prevailed were load and pace of work and recovery.

Keywords: occupational stress, psychosocial risks, flower growers, evaluation, bias.

Introducción

El trabajo es la acción principal por la cual las personas generan un flujo de economía que permite tener un desarrollo social y económico. Entonces si partimos de esta premisa, el trabajo tiene elementos paradójicos, por un lado, puede llevar a las personas a tener excelentes recompensas, pero también puede generar daños a la salud de manera física o psicológica¹.

El trabajo físico catalogado como mano de obra directa nunca ha sido bien visto ya que a lo largo del tiempo en la mayoría de casos el trabajador carecía de los elementos básicos de seguridad y protección. De esta manera se empezó a generar el esclavismo en donde el obrero era visto únicamente como un objeto el cual podía ser vendido, intercambiado y todos sus derechos laborales que hoy conocemos no tenían ninguna validez, es más ni siquiera existían². El bienestar económico para los grandes productores era el único interés y no tomaron en cuenta que las malas condiciones de trabajo derivaban en un problema de salud³.

Desde hace algunos años el ambiente laboral ha cambiado considerablemente debido a la generación de organismos protectores de los derechos de los trabajadores, organizaciones sindicales y otras agrupaciones de derechos humanos. Todos estos grupos están enfocados en la mejora de las condiciones físicas, humanas y psicológicas del trabajador como por ejemplo: condiciones de temperatura, exposición al ruido, exposición a agentes contaminantes, entre otros. Todos estos cambios han dado como resultado un descenso en la morbilidad y los accidentes de trabajo⁴. El aporte de mayor importancia que se ha dado a lo largo de todos estos años es el cambio de paradigma por parte de los empleadores, ya que ahora toman a la salud del trabajador como un problema social y

empresarial y no como un inconveniente individual, es decir que el trabajador tenga que preocuparse por sí solo de su bienestar físico y mental⁵.

Como consecuencia de los grandes cambios en la última década y por la preocupación de la salud y bienestar del trabajador se han creado tres conceptos principales que son: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales⁶. Como primer punto tenemos a los factores psicosociales, estos factores son un tanto complejos de entender ya que representan las percepciones y experiencias de los trabajadores dentro de la empresa, por lo tanto, son las condiciones laborales relacionadas directamente con la organización y distribución del trabajo afectando directamente la salud física, psíquica y social^{7, 8}.

En el segundo caso son factores predictivos esto hace referencia a la probabilidad de que ciertas acciones del trabajador generen efectos dañinos sobre la salud, dentro de estos factores debemos incluir al estrés^{9, 10}.

Como tercer punto tenemos los riesgos psicosociales que son situaciones dadas en el trabajo con un alta probabilidad de generar una lesión física o psicológica al trabajador, afectan a los derechos del trabajador los mismos que están reconocidos en la constitución¹¹.

En las empresas de manera general se ha hecho cambios radicales en función de mejorar la calidad de trabajo, pero para aquello, tomaron en cuenta responsabilidades de los trabajadores tratando de cuidar la salud, seguridad e higiene, buscando el bienestar de los mismos por lo cual, el departamento de talento humano juega un papel importante¹².

En la actualidad el estudio de los riesgos psicosociales y su relación con el estrés, derivan en problemas cardiovasculares y osteomusculares, entre otros, por lo que es menester identificar, evaluar y hacer un control, de dichos riesgos para poder mantener un buen ambiente laboral y condiciones de salud óptimas en los trabajadores¹³.

Se ha visto en estudios científicos que los riesgos psicosociales afectan la salud laboral, siendo los más relevantes, la afectación de la salud mental generando ausencias, bajas laborales, costos económicos, pérdida de productividad y accidentes laborales, con lo cual se conoce que los riesgos psicosociales incluyendo el estrés constituyen una nueva amenaza como una enfermedad psicológica ¹⁴.

Las floricultoras en todo el mundo son uno de los mercados que han tenido un gran crecimiento y relevancia en los últimos años, con gran demanda en diferentes países de la Unión Europea y América, generando que países como Ecuador tengan que incrementar su producción ^{15, 16}.

Dentro de las diferentes actividades que realizan los trabajadores de la florícola, como por ejemplo, en el área de post cosecha, donde deben realizar actividades como la clasificación de la flor, el enpaquetamiento, la colocación de la flor en capuchones para garantizar su calidad y el envío de estos a los cuartos frío como punto final de almacenaje para que la flor no pierda sus características y sea un producto apto para la exportación. Todos estos procesos son controlados siendo el tiempo promedio estipulado de 30 capuchones por hora, debiendo cumplirse la meta, ya que deben cumplir con los plazos de

entrega y con las cantidades requeridas principalmente en algunos meses del año, lo cual genera niveles de estrés laboral ¹⁷. El personal administrativo no escapa de lo anteriormente expuesto ya que deben realizar ventas, facturación, compras, cotizaciones, aprobación de agencias de regulación, entre otros. Existe un área de bodega donde controlan el manejo de insumos y materiales para el procesamiento de la flor y el área de cultivo donde cultivan y cosechan la flor ¹⁸.

El acuerdo ministerial 82 desarrollado en el 2017 habla de que toda empresa compuesta por más de diez trabajadores deberá contar con un programa de prevención de riesgos psicosociales en base a parámetros establecidos por la autoridad laboral, mismos que deben ser regidos en base a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades en el trabajo, deben también poseer una guía técnica y herramientas necesarias para que se puedan cumplir ¹⁹.

En tal sentido la presente investigación plantea, identificar el nivel de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores de una florícola en Tabacundo aplicando el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales en Ecuador y el Cuestionario para Evaluación de Estrés Laboral del Ministerio de Protección Social de Colombia y de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá para implementar las medidas preventivas correspondientes.

Materiales y Métodos

Se realizó un estudio no experimental, descriptivo de cohorte transversal, durante los meses de octubre 2021 a febrero 2022 en una florícola de Tabacundo. La población de

estudio estuvo conformada por el universo de trabajadores (N=90) distribuidos en el área de cultivo, postcosecha, bodega y área administrativa.

Dentro de los criterios de inclusión están todos los trabajadores bajo dependencia y contrato directamente con la floricultora, no hay criterios de exclusión ya que se evaluó a todo el personal.

Instrumentos

Se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales en Ecuador y la Evaluación de Estrés Laboral del Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá²⁰. El primer cuestionario tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores, consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, siendo las opciones de respuesta en la escala Likert: completamente de acuerdo (4 puntos), parcialmente de acuerdo (3 puntos), poco de acuerdo (2 puntos) y en desacuerdo (1 punto). (Tabla I).

Tabla I

INTERVALO DE LOS NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO
DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES EN
ECUADOR

| DIMENSIONES Y RESULTADOS | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| Carga y ritmo de trabajo | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |

| | | | |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Desarrollo de competencias | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Liderazgo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Margen de acción y control | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Organización del trabajo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Recuperación | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Soporte y apoyo | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes | 73 a 96 | 49 a 72 | 24 a 48 |

Fuente: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales en Ecuador. Ministerio del Trabajo. Ecuador. 2018

El siguiente cuestionario, que se aplicó fue el cuestionario de Estrés Laboral del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá en su tercera versión, conformado por 31 ítems agrupados en 4 dimensiones (Tabla II).

Tabla II

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE BOGOTÁ

| CATEGORÍAS | # ÍTEMS |
|----------------------------|----------------|
| Síntomas fisiológicos | 8 |
| Síntomas de comportamiento | 4 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| social | |
| Síntomas intelectuales y laborales | 10 |
| Síntomas psicoemocionales | 9 |
| Total | 31 |

Fuente: Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Cuestionario de Estrés Laboral. Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. 2010

Cada uno de los ítems que se menciona da las puntuaciones de 0 a 9 y luego se realiza un calculo para poder obtener el puntaje total tomando en cuenta 4 acápite:

- Suma de los ítems 1 a 8, se multiplica por 4
- Suma de los ítems 9 a 12, se multiplica por 3
- Suma de los ítems 13 a 22, se multiplica por 2
- Suma de los ítems 23 a 31

Posteriormente se calcula un puntaje transformado: $\text{Puntaje bruto total} / 61,16 * 100$.

Cabe mencionar que es necesario conocer el nivel ocupacional es decir el cargo que ocupan para determinar su nivel de estrés laboral (Tabla III).

Tabla III

NIVEL OCUPACIONAL DE ESTRÉS LABORAL DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE BOGOTÁ

| NIVEL SINTOMAS | PUNTAJE TOTAL TRANSFORMADO | |
|---------------------------|---|-----------------------------------|
| | Jefes, profesionales, técnicos | Auxiliares y operarios |
| MUY BAJO | 0,0 a 7,8 | 0,0 a 6,5 |
| BAJO | 7,9 a 12,6 | 6,6 a 11,8 |
| MEDIO | 12,7 a 17,7 | 11,9 a 17,0 |
| ALTO | 17,8 a 25,00 | 17,1 a 23,4 |
| MUY ALTO | 25,01 a 100 | 23,5 a 100 |

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Cuestionario de Estrés Laboral. Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. 2010

Como variables de estudio se encuentran el estrés laboral, el riesgo psicosocial y el perfil socio laboral (área de trabajo, antigüedad laboral, edad, género, grado de instrucción y cargo).

Se colocaron solo aquellas dimensiones que reportaron niveles de riesgo psicosocial medio y alto.

Análisis y Paquete Estadístico:

Toda la información que se obtuvo en los test impresos tanto del test de riesgo psicosocial y estrés laboral se los procesó en el programa Microsoft Excel y se calculó la frecuencia absoluta y relativa de las variables de estudio.

Principios Éticos:

Se administró un consentimiento informado, garantizando a todos los trabajadores la confidencialidad de la información.

Resultados

La totalidad de hombres evaluados fueron 40 y de mujeres 50 personas.

El análisis del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales en Ecuador en los trabajadores de la floricultura nos arrojó información acerca del perfil socio laboral (Tabla IV) y como resultados global un predominio de riesgo bajo (39%). (Tabla V).

Tabla IV

**PERFIL SOCIO LABORAL DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES EN ECUADOR**

| PERFIL SOCIO LABORAL | | |
|--------------------------------|--------------|----------------------|
| | | TOTAL NUM |
| SEXO | Hombres | 40 |
| | Mujeres | 50 |
| EDAD DEL TRABAJADOR | 16 a 24 Años | 30 |
| | 25 a 34 Años | 26 |
| | 35 a 43 Años | 22 |

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|----|
| | 44 a 52 Años | 7 |
| | Igual o Superior A 53 Años | 5 |
| ANTIGÜEDAD LABORAL | De 0 a 2 Años | 41 |
| | De 3 a 10 Años | 42 |
| | De 11 a 20 Años | 7 |
| | De 21 Años en Adelante | 0 |
| NIVEL DE INSTRUCCIÓN | Ninguno | 0 |
| | Primaria Incompleta | 25 |
| | Primaria Completa | 30 |
| | Bachillerato Incompleto | 10 |
| | Bachillerato Completo | 19 |
| | Tecnológico Incompleto | 1 |
| | Tecnológico Completo | 3 |
| | Universidad Completa | 1 |
| | Universidad Incompleta | 1 |
| | Post Grado Completo | 0 |
| Post Grado Incompleto | 0 | |
| ÁREA DE TRABAJO | Administrativa | 14 |
| | Operativa | 76 |

Fuente: Elaborado por el autor, 2022

Tabla V

**RESULTADOS GLOBALES DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES EN ECUADOR**

| RESULTADO GLOBAL | | |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| RIESGO BAJO (175 - 232) | 35 | 39% |
| RIESGO MEDIO (117 - 174) | 30 | 33% |
| RIESGO ALTO (58 - 116) | 25 | 28% |
| TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaborado por el autor, 2022

En la dimensión carga y ritmo de trabajo predomina un nivel de riesgo medio (40%), mientras que en la dimensión recuperación predomina el riesgo alto (42%), (Tabla VI).

Tabla VI

**DIMENSIONES CARGA Y RITMO DE TRABAJO – RECUPERACIÓN DEL
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS
LABORALES EN ECUADOR**

| CARGA Y RITMO DE TRABAJO | | | RECUPERACIÓN | | |
|---------------------------------|-----------|-------------|-------------------------------|-----------|-------------|
| RIESGO BAJO (13 - 16) | 35 | 39% | RIESGO BAJO (16 - 20) | 22 | 24% |
| RIESGO MEDIO (8 - 12) | 36 | 40% | RIESGO MEDIO (10 - 15) | 30 | 33% |
| RIESGO ALTO (4 - 7) | 19 | 21% | RIESGO ALTO (5 - 9) | 38 | 42% |
| TOTAL | 90 | 100% | TOTAL | 90 | 100% |

Fuente: Elaborado por el autor, 2022

En la tabla VII se observa que predomina un nivel de estrés alto en mujeres (50%), mientras que los hombres predomina un nivel de estrés medio (40%)

Tabla VII

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD

JAVERIANA DE BOGOTÁ

| MUJERES | | | | | | | | HOMBRES | | | | | | | |
|----------------------------|------------------|-----------|-------------|------------------|----------|-------------|------------------|-------------------------------|------------------|-----------|------------|------------------|----------|------------|------------------|
| PARÁMETROS | | | | | | | | PARÁMETROS | | | | | | | |
| NIV. DE SINTOMAS DE ESTRÉS | Aux. y operarios | CANT | % | Jefes y técnicos | CANT | % | % GLOBAL MUJERES | NIVELES DE SINTOMAS DE ESTRÉS | Aux. y operarios | CANT | % | Jefes y técnicos | CANT | % | % GLOBAL HOMBRES |
| MUY BAJO | 0,0 - 6,5 | 3 | 7% | 0,0 A 7,8 | 1 | 11% | 8% | MUY BAJO | 0,0 - 6,5 | 5 | 12% | 0,0 A 7,8 | 1 | 11% | 15% |
| BAJO | 6,6 - 11,8 | 7 | 17% | 7,9 A 12,6 | 1 | 11% | 16% | BAJO | 6,6 - 11,8 | 6 | 15% | 7,9 A 12,6 | 1 | 11% | 18% |
| MEDIO | 11,9 - 17,0 | 9 | 22% | 12,7 A 17,7 | 1 | 11% | 20% | MEDIO | 11,9 - 17,0 | 14 | 34% | 12,7 A 17,7 | 2 | 22% | 40% |
| ALTO | 17,1 - 23,4 | 20 | 49% | 17,8 A 25,00 | 5 | 56% | 50% | ALTO | 17,1 - 23,4 | 6 | 15% | 17,8 A 25,00 | 0 | 0% | 15% |
| MUY ALTO | 23,5 - 100 | 2 | 5% | 25,01 A 100 | 1 | 11% | 6% | MUY ALTO | 23,5 - 100 | 4 | 10% | 25,01 A 100 | 1 | 11% | 13% |
| | TOTAL | 41 | 100% | | 9 | 100% | 100% | | TOTAL | 35 | 85% | | 5 | 56% | 100% |

Fuente: Elaborado por el autor, 2022

Discusión

Los niveles globales de riesgo psicosocial fueron bajos (39%) observándose solo dos esferas con niveles medios y altos, carga y ritmo de trabajo y, recuperación.

Gómez nos manifiesta de que en su estudio en una empresa Chilena del área de minería obtuvo resultados globales que van de riesgo medio a riesgo alto sobre todo a nivel de cargos laborales de operarios por lo que recomienda dar mayor atención a este grupo de colaboradores.¹²

Así también Aranda en su estudio en una empresa metal mecánica da el reporte de que obtuvo riesgo global alto (77%) en los trabajadores lo cual es atribuido a su horario, carga, papel laboral y condiciones de trabajo, además de la inconformidad salarial por lo que su principal enfoque es en la de brindar bonos económicos a quienes logren su meta de productividad para mejorar el ambiente laboral y también dar turnos rotativos para disminuir la exposición.¹⁰

En relación al test de Estrés laboral se obtuvo en mujeres un nivel de síntomas alto (50%), y en hombres un nivel de síntomas medio (40%).

Posiblemente se pudiera justificar dado que en algunas áreas el esfuerzo físico y el tipo de trabajo son más pesados y se asignan a todos independientemente del sexo. Otro punto a tomar en cuenta es que la mayoría del personal cuenta con un nivel de instrucción de primaria, por lo que es más complejo conseguir trabajo y por tanto, aspirar a un mejor pago salarial, por lo que acceden a realizar este tipo de labores sin reclamos, mientras su nivel de estrés aumenta de manera silenciosa.

Según Ampelio, menciona en su estudio a nivel de estrés laboral en empresas agroindustriales en Lima, Perú que el 79,74% no se sienten estresados de manera generalizada en comparación con nuestro estudio que fue dividido principalmente en

hombres con niveles de estrés medio (40%) y mujeres con nivel de estrés alto (50%); el autor recomienda evaluar de manera permanente el clima organizacional para así mejorarlo a fin de disminuir los niveles de estrés laboral. ¹⁵

Retamal nos habla de su estudio aplicado en una empresa eléctrica en Chile de que si presentan niveles de estrés laboral elevado y atribuye entre las causas la falta de apoyo, exigencias psicológicas por la alta carga cognitiva que necesitan aplicar en la mayoría de sus áreas de trabajo. ⁶

Al comparar los resultados de riesgo psicosocial (riesgo bajo 39%) con los del año anterior (riesgo bajo, 99%) podemos observar una reducción importante del nivel de riesgo bajo aún cuando predomina este, posiblemente la forma de aplicación del cuestionario donde no se respetaba la confidencialidad generando desconfianza en los trabajadores al momento de responder.

Dentro de las fortalezas se contó con la buena disponibilidad de la empresa para poder aplicar los test, lo cual permitirá un control periódico de los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los colaboradores y comparar con los resultados con evaluaciones pasadas para determinar acciones oportunas.

Sin embargo una limitación es que la florícola se encuentra a dos horas de la ciudad de Quito y para lograr la participación de los colaboradores, ellos deben interrumpir sus actividades y otra es el posible riesgo de sesgo por no respuesta, por lo que se tuvo que dar seguimiento a cada trabajador para que se completen las evaluaciones.

En base a estos estudios se sugiere a la florícola continuar aplicando estos dos test de evaluación usando personal externo a la empresa para evitar el sesgo y además aplicar

métodos como charlas motivacionales, pausas activas, mejor organización y capacitación a nivel de jefes de áreas para un mejor ambiente laboral.

Conclusiones:

En base al estudio realizado se demuestra que en la florícola existe un nivel de riesgo psicosocial bajo de manera general y un nivel de estrés laboral alto en mujeres y en hombres un nivel medio.

Este estudio implica un mayor control por parte de recursos humanos, además de que tienen que implementar actividades para mejorar su rendimiento y calidad de trabajo y así el personal se mantenga dentro de los niveles bajos de estrés laboral.

Cabe recalcar que el manejo adecuado de este tipo de riesgos puede optimizar las condiciones laborales de los colaboradores generando mayor producción en fechas festivas a nivel nacional e internacional.

Referencias bibliográficas

1. Benavides, et al, "Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales", Masson Barcelona, 2000.
2. "Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview", Revista Elsevier 2011.
3. Moreno B, "Factores y riesgos laborales: conceptualización, historia y cambios actuales", Revista Scielo, 2011.
4. European Agency for Safety and Health at Work. Annual report 2007.
5. EWCS, Fourth European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of living and working conditions, Dublin 2007.
6. Retamal M, "Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile" Medicina y Seguridad del Trabajo, 2015.
7. Fernandes C, et al, "Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: A systematic review" Revista de Saude pública, 2016.
8. Ghezzi V, et al. "The Interplay among Age and Employment Status on the Perceptions of Psychosocial Risk Factors at Work", MDPI, 2020.
9. Ministerio de la Protección Social de Bogotá, "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial " 2010.
10. Aranda C, et al, "Psychosocial Risk and Symptoms of Occupational Stress in Workers in the Production Area of a Metal – Mechanic Company in El Salto, Jalisco", 2016.
11. Charria O, et al, "Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación" Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011.

12. Gómez P, et al, "Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in a Chilean Company Mining Area " Ciencias y Trabajo, 2016.
13. OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT 1986.
14. Areans F, et al, "Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali" Pensamiento psicológico, 2013.
15. Ampelio F, "Incidencia del Clima Organizacional en el Estrés laboral en las empresas agroindustriales" Universidad Nacional Agraria La Molina Perú, 2015.
16. Ramirez E, "Análisis de la exportación de flores del Ecuador a diferentes mercados y su aporte con el producto interno bruto, período 2015- 2018", Repositorio Universidad de Guayaquil, 2019.
17. Torres P, et al, "Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia" Revista espacios 2019.
18. Echavarría O, et al "Floricultora en la Sabana de Bogotá. Estudio de caso del proceso de postcosecha de flor tipo exportación", Universidad Autónoma de Colombia, 2019.
19. Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082.
20. Saragoza F, "Development of a Scale to Assess Psychosocial Risk in the Work of University Professors", Revista Elsevier, 2016

ANEXOS

1. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES EN ECUADOR

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

**Instrucciones para completar el cuestionario:**

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

| ID | Item | | | |
|----|---|----------------------------|--|--|
| A | Fecha: | | | |
| B | Provincia: | | | |
| C | Ciudad: | | | |
| D | Área de trabajo: | Administrativa: Ninguno | Operativa: Técnico / Tecnológico | |
| E | Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción): | Educación básica | Tercer nivel | |
| | | Educación media | Cuarto nivel | |
| | | Bachillerato | Otro | |
| F | Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución: | 0-2 años | 11-20 años | |
| | | 3-10 años | Igual o superior a 21 | |
| G | Edad del trabajador o servidor: | 18-24 años | 44-52 años | |
| | | 25-34 años | Igual o superior a 53 | |
| | | 35-43 años | | |
| H | Auto-identificación étnica: | Indígena | Afro - ecuatoriano: | |
| | | Mestizo/a: | Bianco/a: | |
| | | Montubio/a: | Otro: | |
| I | Género del trabajador o servidor: | Masculino: | Femenino: | |

CARGA Y RITMO DE TRABAJO


| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). | | | | |
| 2 | Decido el ritmo de trabajo en mis actividades. | | | | |
| 3 | Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés. | | | | |
| 4 | Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral. | | | | |
| Suma de puntos de la dimensión | | | | | Puntos |

DESARROLLO DE COMPETENCIAS


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

| LIDERAZGO | | | | | |
|--|---|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 9 | En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logra sus objetivos. | | | | |
| 10 | Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo. | | | | |
| 11 | Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades. | | | | |
| 12 | Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo terminado trabajo que realizar. | | | | |
| 13 | Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo. | | | | |
| 14 | Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | | | | | |
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 15 | En mi trabajo existen espacios de discusión para discutir abiertamente los problemas serenos y diferencias de opinión. | | | | |
| 16 | Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas. | | | | |
| 17 | Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones. | | | | |
| 18 | Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | | | |
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 19 | Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión. | | | | |
| 20 | En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores. | | | | |
| 21 | En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas. | | | | |
| 22 | En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significativas para el cumplimiento de los objetivos. | | | | |
| 23 | Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables. | | | | |
| 24 | Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| RECUPERACIÓN | | | | | |
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 25 | Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades. | | | | |
| 26 | En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. | | | | |
| 27 | En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo. | | | | |
| 28 | Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales. | | | | |
| 29 | Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| SOPORTE Y APOYO | | | | | |
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 30 | El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas. | | | | |
| 31 | En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas. | | | | |
| 32 | En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad. | | | | |
| 33 | En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero. | | | | |
| 34 | En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, Trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| OTROS PUNTOS IMPORTANTES | | | | | |
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 35 | En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan. | | | | |
| 36 | Las directivas y metas que me asignan, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo. | | | | |
| 37 | En mi trabajo existe un buen ambiente laboral. | | | | |
| 38 | Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades. | | | | |
| 39 | En mi trabajo me siento aceptado y valorado. | | | | |
| 40 | Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad. | | | | |
| 41 | Considero que en mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, columnias o afirmaciones referidas con el fin de causar daño. | | | | |
| 42 | Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. | | | | |
| 43 | En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afectan mi integridad física, psicológica y moral. | | | | |
| 44 | Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental. | | | | |
| 45 | Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando. | | | | |
| 46 | Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo. | | | | |
| 47 | Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. | | | | |
| 48 | En mi trabajo esta libre de acoso sexual. | | | | |
| 49 | En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales. | | | | |
| 50 | Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumnias sobre mi persona. | | | | |
| 51 | Tengo un equilibrio y separe bien el trabajo de mi vida personal. | | | | |
| 52 | Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución. | | | | |
| 53 | En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. | | | | |
| 54 | Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. | | | | |
| 55 | Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo. | | | | |
| 56 | En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc. mismo que causa molestias y perjudica mi ambiente laboral. | | | | |
| 57 | Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros). | | | | |
| 58 | Considero que me encuentro física y mentalmente saludable. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| OBSERVACIONES Y COMENTARIOS | | | | | |
| 59 | | | | | |
| RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones) | | Tu puntaje | Riesgo Bajo | Riesgo Medio | Riesgo Alto |
| | | 0 | 175 a 232 | 117 a 174 | 58 a 116 |

2. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE BOGOTÁ



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

| Malestares | Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|--|---------|--------------|---------|-------|
| 1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. | | | | |
| 2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. | | | | |
| 3. Problemas respiratorios. | | | | |
| 4. Dolor de cabeza. | | | | |
| 5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche. | | | | |
| 6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos. | | | | |
| 7. Cambios fuertes del apetito. | | | | |
| 8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez). | | | | |
| 9. Dificultad en las relaciones familiares. | | | | |
| 10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. | | | | |
| 11. Dificultad en las relaciones con otras personas. | | | | |
| 12. Sensación de aislamiento y desinterés. | | | | |
| 13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. | | | | |
| 14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. | | | | |
| 15. Aumento en el número de accidentes de trabajo. | | | | |
| 16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida. | | | | |
| 17. Cansancio, tedio o desgano. | | | | |
| 18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad. | | | | |
| 19. Deseo de no asistir al trabajo. | | | | |
| 20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. | | | | |
| 21. Dificultad para tomar decisiones. | | | | |
| 22. Deseo de cambiar de empleo. | | | | |
| 23. Sentimiento de soledad y miedo. | | | | |
| 24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. | | | | |
| 25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. | | | | |
| 26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. | | | | |
| 27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada". | | | | |
| 28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. | | | | |
| 29. Sentimiento de que está perdiendo la razón. | | | | |
| 30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad. | | | | |
| 31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida. | | | | |



Firma

Nombre
Estudiante



Director/a: Dra. Yolis Campos